

Kodeks poslovnog ponašanja

27. februara 2025. godine

Sadržaj

Vizija, misija, principi i ponašanje HELLENiQ ENERGY grupe	3
Poruka menadžmenta	4
1. Područje primjene	5
2. Obaveze u vezi s Kodeksom	5
3. Usklađenost s propisima	6
4. Konkurencija	7
5. Mito	7
5.1. Aktivno podmićivanje	7
5.2. Pasivno podmićivanje	8
5.3 Posljedice kršenja	8
6. Pokloni i zabava	8
7. Prevare	9
8. Pranje novca	10
9. Insajderske informacije	10
10. Sprečavanje sukoba interesa	11
11. Politički doprinosi	12
11.1 Politički doprinosi i aktivnosti	12
11.2. Politički eksponirana lica	12
12. Odnosi s dobavljačima i kupcima	13
13. Međunarodna trgovina	13
14. Ljudski resursi	14
14.1. Ljudska prava	14
14.2. Zdravlje i bezbjednost	14
14.3. Jednake mogućnosti	15
14.4. Poštovanje kolega i trećih lica – uznemiravanje	15
14.5. Alkohol i nedozvoljene supstance	17
14.6. Eksterna komunikacija	17
14.7. Interna komunikacija	17
14.8. Pravilno korišćenje društvenih mreža	17

15. Održivi razvoj	19
15.1 Strategija održivog razvoja	19
15.2 Zaštita životne sredine	19
16. Društvena odgovornost	20
17. Zaštita imovine i informacija	20
17.1 Fizička infrastruktura i resursi	20
17.2 Intelektualna i industrijska svojina	20
17.3 Upravljanje informacijama	21
17.4 Zaštita ličnih podataka	21
17.5 Odgovorno i sigurno korišćenje digitalnih sistema i informacija	22
18. Tačnost finansijskih informacija	22
19. Primjena Kodeksa	23
20. Prijava kršenja – Specijalna komisija za evaluaciju prijava	23
21. Period važenja i revidiranje Kodeksa	25

Vizija, misija, principi i ponašanje HELLENiQ ENERGY grupe

Vizija, misija, principi i ponašanje HELLENiQ ENERGY grupe

Naša je vizija da budemo konkurentna, otvorena i inovativna energetska grupa, lider u oblasti održivog razvoja i energetske tranzicije.

Naša je misija usmjerena na „energiju za život“, s ciljem proizvodnje i pružanja vrhunskih, inovativnih i konkurentnih energetskih proizvoda i usluga, uz efikasno i dosljedno usluživanje naših kupaca na grčkom i međunarodnom tržištu.

Naši principi:

1. **Bezbjednost nam je uvijek na prvom mjestu.**
2. **Naš koncept i poslovanje usmjereni su na postizanje ciljeva održivog razvoja Grupe uz odgovornost prema društvu i životnoj sredini.**
3. **Primjenjujemo visoke standarde korporativnog upravljanja uz pouzdanost i transparente procedure.**
4. **Stvaramo vrijednost za naše kupce i aktivno doprinosimo razvoju lokalnih zajednica.**
5. **Stvaramo vrijednost za naše akcionare, fokusiranjem na kontinuirano poboljšanje naših rezultata i novčanog toka.**
6. **Poštujemo naše kolege i partnere, promovišemo meritokratiju i participativne procese i obezbjeđujemo jednake mogućnosti.**
7. **Kontinuirano unapređujemo našu orijentaciju ka inostranim tržištima i poboljšavamo našu konkurentnost.**
8. **Ulažemo u razvoj i usvajanje novih tehnologija i inovacija, uz stalno unapređenje naše stručnosti kroz međunarodnu saradnju i programe osposobljavanja.**

Naše ponašanje:

Integritet, pouzdanost, profesionalnost, predanost, zdravorazumski stav, otvorenost, inicijativa, efikasnost

Poruka menadžmenta

Velike organizacije, poput društva **HELLENiQ ENERGY Holdings S.A.** (u daljem tekstu „Društvo“) i njegovih zavisnih članica (zajedno u daljem tekstu „Grupa“ ili „članice Grupe“), izgrađene su ne samo na **poslovnim rezultatima**, već i na **vrijednostima i principima** koje usvajaju i poštuju u svim svojim aktivnostima i djelovanjima – bilo da se radi o jednostavnim svakodnevnim zadacima ili složenijim strateškim odlukama.

S velikim zadovoljstvom predstavljamo **Kodeks poslovnog ponašanja** Grupe (u daljem tekstu „Kodeks“).

Svrha Kodeksa je **sumiranje principa** koji uređuju **interno poslovanje** članica Grupe **u Grčkoj i inostranstvu** i definisanje načina na koji se ostvaruju postavljeni poslovni ciljevi, kako bi se obezbijedila **održivost i napredak**. Interno poslovanje članica i organizacionih jedinica Grupe mora slijediti **principe i pravila** kako bi se održala **dosljednost i kontinuitet**, što su osnovne strukturne komponente koje garantuju **uspješnu budućnost usmjerenu na rast**.

Služimo interesima Grupe i njenih glavnih akcionara, djelujući u skladu sa **zakonom i našim principima**, bez kršenja prava trećih strana. **Napredak Grupe zavisi od uspješnosti njenih članica**, a njihovo **efikasno poslovanje obezbjeđuje njen napredak**.

Kodeks je dio **šireg okvira korporativnog upravljanja** i sumira principe kojih se mora pridržavati svaki pojedinac uključen u operativne aktivnosti Grupe, kao i sva njena kolektivna tijela. **Sva pojedinačna i kolektivna djelovanja treba da se vode i budu uređena tim principima**.

Iz tog razloga je važno da **Kodeks uspostavi skup pravila** koja služe kao **praktični vodič** u našem svakodnevnom radu.

1. Područje primjene

Kodeks je obavezujući za sve zaposlene članica Grupe, eksterne partnere i poslovne saradnike. Odnosi se na sve nas koji imamo dužnost da očuvamo integritet članica Grupe i naš lični integritet u ulozi zaposlenih, predstavnika ili partnera svake članice Grupe. Kodeks se konkretno odnosi na:

- članove Odbora direktora (u daljem tekstu: „Odbor direktora“) svake članice Grupe;
- kadar u članicama Grupe, bez obzira da li angažovani stalno ili privremeno, zaposleni na osnovu ugovora o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, sa punim ili nepunim radnim vremenom;
- više rukovodioce;
- pravnike Grupe, zaposlene po osnovu ugovora sa utvrđenom zaradom ili ugovora o pružanju usluga;
- zaposlene po osnovu ugovora o ustupanju radnika;
- treće strane koje sarađuju s društvom Grupe u okviru pružanja usluga ili sprovođenja projekta.

Odredbe Kodeksa primjenjuju se bez obzira na mjesto rada (odnose se na zaposlene koji su fizički prisutni u objektima, na benzinskim stanicama ili u kancelarijama članica Grupe ili na one koji rade na daljinu gdje je to primjenljivo) tokom cijelog obavljanja naših dužnosti i nakon toga, u slučajevima kada se naše radnje mogu povezati s određenim društvom Grupe.

Kao dio ove obaveze, svi pojedinci zaposleni u društvima Grupe će potpisati ličnu izjavu o obavezivanju i prihvatanju Kodeksa ponašanja, koja je priložena uz Kodeks. Sličnu obavezu u pisanom obliku preuzimaju i eksterni partneri Grupe, kojima će biti dostavljen Kodeks poslovnog ponašanja.

2. Obaveze u vezi s Kodeksom

Svi imamo obavezu da se u našem radu i poslovnim odlukama koje donosimo pridržavamo vrijednosti utvrđenih u Kodeksu. Naše djelovanje mora biti usklađeno sa vrijednostima i predanošću članica Grupe da posluju s integritetom. Svako od nas ima sljedeće obaveze:

- da bude upoznat sa zakonima, propisima, politikama i procedurama date članice Grupe kojima se uređuje naš rad i da se u potpunosti pridržava istih;
- da bude svjestan rizika povezanih s obavljanjem naših dužnosti i upoznat s procedurama za efikasno upravljanje istim;
- da obraća pažnju kako bi prepoznao sve situacije ili radnje koje mogu predstavljati kršenje Kodeksa, zakona, politika i/ili procedura i odmah ih prijavi nadležnim službama;
- da vodi računa da su eksterni partneri Grupe svjesni obaveza koje su definisane Kodeksom i da djeluju u skladu sa istim;
- u slučaju sumnje, da zatraži smjernice od direktno nadređenog ili Službe koja prati usklađenost s propisima;
- da služi kao uzor u pogledu etičkih principa članica Grupe i podstiče kulturu poštovanja propisa;

- da doprinosi razvoju radnog okruženja koje karakteriše međusobno poštovanje, komunikacija, dostojanstvo, meritokratija, diverzitet na radnom mjestu i eliminisanje svake nepravедne diskriminacije, kao i uvažavanje timskog rada i podsticanje kontinuirane edukacije i usavršavanja;
- da doprinosi uspostavljanju bezbjednog radnog okruženja u kojem zaposleni osjećaju slobodu da postavljaju pitanja kada su u nedoumici i prijavljuju potencijalna kršenja Kodeksa, politika i procedura članica Grupe.

3. Usklađenost s propisima

Usklađenost s propisima (koji obuhvataju sve pisane pravne propise države, bilo u obliku zakona, uredbi, ministarskih odluka itd.) je nesporna/neupitna dužnost i primarna obaveza za sve pojedince, kako fizička tako i pravna lica, kao i sve grupe koji se rukovode tim propisima, ko god oni bili. Iako se može činiti da se ova izjava podrazumijeva, njom se naglašava fokus i značaj koji Grupa pridaje kodeksu poslovnog ponašanja usmjerenom na podsticanje kulture zakonitosti među svim zaposlenima i organima upravljanja, a putem njih i među onima koji sarađuju s Grupom.

Ova svijest je naročito korisna u situacijama koje zahtijevaju specijalizovano znanje i ispravno rasuđivanje. Njome se podstiču pojedinci da sprovedu potrebnu sveobuhvatnu analizu kako bi bili sigurni da se u svakom slučaju slijedi ispravan pravni postupak, naročito unutar pravnog okvira koji je često složen i otvoren za višestruka tumačenja.

Službe, rukovodioci i zaposleni Grupe dužni su da se konsultuju s pravnim timom u slučaju postojanja bilo kakvih nedoumica ili potrebe za pojašnjenjima u vezi sa zakonitošću njihovih postupaka u ispunjavanju korporativnih dužnosti.

Ipak, Kodeks bi bio besmislen ako ga ne bi pratile praktične mjere za obezbjeđivanje poštovanja ovog principa. To se postiže konkretnim politikama Grupe o ključnim pitanjima kao što su konkurencija, transparentnost, mito i prevara, kao i održivi razvoj, uključujući zaštitu životne sredine i zaštitu na radu za zaposlene, partnere i kupce. Ovim politikama navode se detaljne odredbe, kako za upoznavanje osoblja s tim oblastima, tako i za definisanje načina obezbjeđivanja praktičnog sprovođenja tog principa.

Usklađenost s propisima nije samo moralna dužnost, već i jedini način da se sigurno zaštite interesi Grupe. Svako kršenje propisa, čak i ako na početku prođe nezapaženo, izlaže Grupu rizicima čiji opseg i uticaj na finansijski položaj i imidž Grupe mogu imati nesagledive posljedice, koje prevazilaze ličnu odgovornost onih koji su odgovorni za kršenje.

4. Konkurencija

Zdrava konkurencija je osnovni faktor pravilnog funkcionisanja ekonomije, napretka i, u krajnjem, dobrobiti potrošača. Svi smo mi i proizvođači i potrošači, a zadovoljstvo potrošača određuje pravilnu proizvodnju robe ili pružanje usluga.

Grupa stavlja veliki naglasak na strogo poštovanje pravila konkurencije. Od ključnog je značaja da se promoviše fer konkurencija u poslovnoj zajednici kroz svakodnevne aktivnosti Grupe.

Grupa je usvojila Politiku konkurencije kojom se uzimaju u obzir važeći propisi o konkurenciji na slobodnom tržištu u raznim zemljama u kojima posluje. Ovom politikom se uspostavljaju konkretni mehanizmi za edukaciju zaposlenih i obezbjeđivanje poštovanja pravila koja su na snazi.

Treba napomenuti da kršenje ovih pravila može imati ozbiljne posljedice za Grupu i njene zaposlene. Iz tog razloga je neophodno strogo pridržavanje i primjena relevantnih zakonskih propisa i Politike konkurencije Grupe.

U vezi s ovim pitanjima svaki zaposleni mora odmah kontaktirati službu za usklađenost s propisima na nivou Grupe. To je potrebno u slučajevima sumnje u poštovanje relevantnih politika i zakona, kao i u svakom drugom slučaju komunikacije s regulatornim organima u vezi s pitanjima prava konkurencije i trgovačkog prava.

5. Mito

5.1. Aktivno podmićivanje

Mito se definiše kao nuđenje, obećavanje ili pružanje bilo kakve koristi zaposlenom, direktno ili preko treće strane, za njega samog ili za drugo lice, u zamjenu za preduzimanje ili uzdržavanje od određene radnje zaposlenog u vezi s njegovim dužnostima, bilo u budućnosti ili već izvršenim, s ciljem sticanja neprimjerene prednosti. Mito podrazumijeva davanje ili primanje mita.

Mito može, između ostalog, imati sljedeće oblike:

- novčana plaćanja,
- pokloni,
- putovanja i zabava,
- usluge,
- ponude zaposlenja,
- zajmovi,
- donacije,
- bilo koji drugi prenos vrijednosti.

Članice Grupe ne tolerišu mito ni u kojem obliku. Članovima menadžmenta, rukovodiocima, zaposlenima i svima koji pružaju usluge Grupi, kao i njihovim supružnicima i rođacima do drugog stepena, zabranjeno je da obećavaju ili nude novac ili druge koristi zaposlenima u državnim službama ili zaposlenima u privatnim kompanijama kao podsticaj ili nagradu za povoljnu odluku u korist Grupe ili trećih strana ili za stvaranje društvene ili lične obaveze koja može uticati na buduće odluke u korist Grupe.

5.2. Pasivno podmićivanje

Svako društvo unutar Grupe u potpunosti se pridržava važećih zakona o sprečavanju mita u svim zemljama u kojima posluje, bez obzira na važeće propise i prakse u državi članici Grupe.

Naglašava se da ni pod kojim okolnostima članovima menadžmenta, rukovodiocima ili zaposlenima članica Grupe nije dozvoljeno da traže ili prihvataju poklone, direktno ili preko treće strane, ili bilo kakvu vrstu koristi u zamjenu za neprimjeren uticaj, bez obzira da li se taj uticaj stvarno ili navodno može ostvariti — nad bilo kojim licem.

5.3 Posljedice kršenja

Kršenje gore navedenih odredaba, bez obzira na drugu zakonsku odgovornost (npr. krivičnu, građansku itd.), imaće za posledicu disciplinske mjere, srazmjerne prirodi kršenja i statusu lica koje ga vrši, uključujući raskid ugovora s društvom Grupe. Članovi menadžmenta, rukovodioci i zaposleni članica Grupe dužni su da prijave sve sumnje na mito ili stvarne slučajeve davanja ili primanja mita službi za usklađenost s propisima na nivou Grupe. Postupak prijavljivanja opisan je u poglavlju 20 Kodeksa.

6. Pokloni i zabava

Poslovni pokloni i zabava mogu pomoći u jačanju odnosa s klijentima, dobavljačima i drugim poslovnim partnerima. Međutim, u tim situacijama se uvijek mora primijeniti zdrav razum, jer primanje ili davanje poklona nije dozvoljeno ako stvara osjećaj obaveze, utiče na poslovno odlučivanje ili stavlja nekoga u situaciju u kojoj može djelovati pristrasno.

Članovima menadžmenta, rukovodiocima, zaposlenima i svima koji pružaju usluge Grupi, kao i njihovim supružnicima i rođacima do drugog stepena, zabranjeno je da primaju bilo kakve poklone ili koristi od konkurenata, dobavljača, klijenata ili poslovnih partnera Grupe, kao i od učesnika u postupcima nabavke i/ili dodjele projekata od strane Grupe. Izuzeci se primjenjuju samo na poklone male vrijednosti koji se daju u skladu s uobičajenim poslovnim praksama i društvenim bontonom. Ni pod kojim uslovima nijesu dozvoljeni novčani pokloni, uključujući akcije i druge hartije od vrijednosti, bez obzira na iznos.

Pokloni čija je vrijednost veća od petsto (500) eura, prema procjeni primaoca, moraju se pismeno prijaviti jedinici za usklađenost s propisima na nivou Grupe u razumnom roku nakon njihovog prijema.

Kada se to smatra prikladnim, članovi menadžmenta, rukovodioci i zaposleni članice Grupe mogu ponuditi poklone na račun članice.

Strogo je zabranjeno nuditi poklone, obroke ili zabavu s namjerom ostvarivanja neprimjerenog uticaja na bilo koga ili u zamjenu za neprimjerenu uslugu ili korist. Za nuđenje poklona moraju se ispuniti sljedeći uslovi:

- usklađenost sa vrijednostima navedenim u Kodeksu poslovnog ponašanja i uobičajenim poslovnim praksama, lokalnim običajima i važećim zakonima;
- njihova vrijednost ne prelazi petsto (500) eura;
- ne ostavljaju utisak stvaranja obaveze za primaoca niti imaju za cilj uticaj na nečije postupke;
- ne smiju se tumačiti kao mito ili nagrada i ne smiju ni na koji način uzrokovati osjećaj nelagode za primaoca ili Društvo.

Konkretno, pokloni su dozvoljeni ako:

- (i) predstavljaju standardnu praksu i nijesu vezani za neku transakciju,
- (ii) daju se primaocima koji nemaju moć donošenja odluka o pitanjima vezanim za Grupu,
- (iii) dio su programa pogodnosti za klijente ili dobavljače,
- (iv) imaju komemorativnu ili jubilarnu svrhu,
- (v) daju se klijentima uz pozivnicu za neki događaj.

Izuzetno, u uobičajenom toku korporativnih odnosa s javnošću, mogu se ponuditi ili prihvatiti uobičajeni obroci koji se u slučaju preispitivanja od strane javnosti ne mogu pogrešno protumačiti.

Kršenje gore navedenih odredaba podliježe disciplinskom pregledu i može uticati na zaposlenje odgovorne strane unutar Grupe. Bez obzira na gore navedeno, prema važećim zakonima, takvo kršenje tokom obavljanja dužnosti može povlačiti i građanske, krivične ili upravne sankcije.

7. Prevare

Prevara se definiše kao radnja kojom određeno lice, svjesnim predstavljanjem lažnih informacija kao istinitih ili nezakonitim prikrivanjem ili prećutkivanjem istinitih činjenica, uzrokuje štetu na tuđoj imovini nagovaranjem nekog lica da preduzme, uzdrži se od preduzimanja ili toleriše neku radnju, s namjerom sticanja protivpravne finansijske koristi za sebe ili za drugo lice.

Članice Grupe ne tolerišu bilo kakav oblik prevare.

Kršenje gore navedenih odredaba, bez obzira na svaku drugu zakonsku odgovornost (npr. krivičnu, građansku itd.), ima za posljedicu disciplinske mjere i/ili druge pravne posljedice, srazmjerne prirodi kršenja i statusu lica koje ga vrši, uključujući raskid ugovora o radu koji je zaključen sa društvom Grupe.

Članovi menadžmenta, rukovodioci i zaposleni članica Grupe dužni su da službi za usklađenost s propisima na nivou Grupe prijave sve slučajeve prevare za koje saznaju ili sumnje na kršenje odredaba Kodeksa i relevantnih politika Grupe, kako je navedeno u poglavlju 20 Kodeksa.

8. Pranje novca

Pranje novca se dešava kod pokušaja legalizacije sredstava ili druge imovine stečene kriminalnim aktivnostima ili učestvovanjem u takvim aktivnostima, putem poslovnih transakcija, uključujući finansiranje terorizma.

Moramo posebno biti oprezni prilikom poslovanja s novim partnerima kako bismo blagovremeno i pravilno provjerili izvor njihovih sredstava i imovine. U slučajevima kada se pojave sumnje u vezi s porijeklom sredstava ili imovine koju je obezbijedila druga strana, moramo se konsultovati sa službom za kreditnu politiku i reviziju Grupe prije nego što pristupimo bilo kojoj transakciji ili radnji s drugom stranom.

Isto tako, ako saznamo za bilo kakvu radnju ili transakciju koja može predstavljati pranje novca, moramo odmah obavijestiti službu za usklađenost s propisima na nivou Grupe i dostaviti joj sve relevantne informacije koje imamo u vezi s tim slučajem.

Osim toga, u slučajevima kada ne postoji direktan kontakt s drugom stranom, što otežava provjeru njihovog identiteta, moraju se preduzeti dodatne mjere kako bi se obezbijedila njihova provjera.

Grupa uspostavlja i sprovodi procedure koje su primjerene za sprečavanje finansijskih prevara, pranja novca i drugih nezakonitih aktivnosti („Upoznaj svog kupca/Upoznaj svog dobavljača“).

Kršenje ovih pravila od strane zaposlenih, rukovodilaca ili članova menadžmenta ima za posljedicu ozbiljnu odgovornost, ne samo disciplinske prirode već i u obliku krivičnih i upravnih sankcija koje se izriču u skladu s važećim zakonima.

9. Insajderske informacije

Članovi menadžmenta, rukovodioci i zaposleni koji imaju pristup povjerljivim informacijama Grupe moraju strogo čuvati njihovu povjerljivost i uzdržati se od korišćenja takvih informacija za direktno ili indirektno sticanje, raspolaganje ili pokušaj sticanja ili raspolaganja hartijama od vrijednosti na koje se informacije odnose, bilo za sopstveni račun ili u ime trećih strana.

Takođe se moramo uzdržati od otkrivanja povjerljivih informacija trećim stranama ili podsticanja drugih da, na osnovu takvih povjerljivih informacija, sami ili preko druge strane steknu ili raspolazu hartijama od vrijednosti.

Za potrebe ovog Kodeksa primjenjuju se sljedeće definicije:

- **Povjerljive informacije** su informacije koje nijesu javno objavljene, specifične su prirode, odnose se na jednog ili više izdavalaca hartija od vrijednosti ili jednu ili više hartija od vrijednosti i koje bi, ako se otkriju javnosti, mogle značajno uticati na cijenu takvih hartija od vrijednosti.
- **Hartije od vrijednosti** su:
 - akcije, obveznice i hartije od vrijednosti ekvivalentne akcijama i obveznicama,

- ugovori ili prava za upis, sticanje ili prenos hartija od vrijednosti navedenih pod (a),
- fjučers ugovori, opcije i drugi derivati povezani s hartijama od vrijednosti navedenim pod (a),
- ugovori s klauzulom o hartijama od vrijednosti navedenim pod (a), pod uslovom da su uvršteni za trgovanje na regulisanom tržištu koje posluje u državi članici Evropske unije, pod nadzorom javno priznatog organa i da su direktno ili indirektno dostupni javnosti,
- jedinice investicionog fonda koje su uvrštene na listu za trgovanje na berzi. Kršenje ovih pravila ne predstavlja samo kršenje Kodeksa već i kršenje važećih zakona, što može povlačiti za sobom upravne i krivične sankcije.

10. Sprečavanje sukoba interesa

Sukob interesa nastaje kada su naši lični odnosi, eksterne aktivnosti ili interesi u drugim poslovima u sukobu s interesima članica Grupe ili utiču, ili bi mogli uticati, na naše prosuđivanje u donošenju odluka na način koji predstavlja značajan rizik od štete za interese članica Grupe, njihovih klijenata i/ili drugih trećih strana s kojima posluju. Svaki slučaj treba pojedinačno procijeniti kako bi se utvrdilo da li postoji takva situacija.

Samo postojanje sukoba interesa ne predstavlja nužno kršenje politike Grupe; međutim, njegovo neotkrivanje predstavlja kršenje. Članovi Odbora direktora svake članice Grupe, bilo sadašnji ili budući, bilo koja treća strana kojoj je Odbor direktora članice Grupe dodijelio odgovornosti, kao i rukovodioci i zaposleni svih članica Grupe (u daljem tekstu „Obuhvaćena lica“), moraju odgovarajućim subjektima odmah prijaviti svaki stvarni ili potencijalni sukob interesa za koji saznaju na način definisan politikom Grupe. Takođe moraju prijaviti sve situacije u kojima nije jasno da li postoji sukob interesa.

U nastavku su navedeni neki indikativni slučajevi koji predstavljaju sukob interesa, koji pomažu svakome od nas da prepozna takve ili slične situacije kada se pojave:

- Kada Obuhvaćeno lice ili Povezano lice, kako je definisano u politici Grupe, ima ili stekne finansijske interese, zaposlenje ili učešće u upravljanju ili u finansijski značajnoj mjeri u kapitalu ili dobiti članice konkurenta, klijenta ili dobavljača članice Grupe. Učešće se smatra finansijski značajnim ako iznosi 1% ili više kapitala u javno kotiranim društvima i 10% u nekotiranim društvima.
- Kada budući ili sadašnji članovi Odbora direktora, kao i treće strane kojima je Odbor dodijelio odgovornosti, preuzmu nove uloge ili odgovornosti izvan članica Grupe, kao što su drugo profesionalno zanimanje, pozicija člana uprave ili akcionara u drugom društvu, obavljanje javne funkcije ili učestvovanje u političkim aktivnostima, na način koji utiče na njihovo djelovanje ili odlučivanje unutar članice Grupe, osim ako nijesu dobili izričito odobrenje Odbora za imenovanja, koji je odgovoran za pitanja vezana za Odbor direktora.
- Kada zaposleni članice Grupe stekne udjele (isključujući posjedovanje akcija kojima se javno trguje kao dio upravljanja ličnom imovinom), preuzme obaveze ili se angažuje u okviru bilo koje poslovne aktivnosti ili preduzeća bez pisane saglasnosti Odbora za sukob interesa, kako je definisano u Politici i postupku Grupe za sprečavanje i upravljanje situacijama sukoba interesa.

- Kada Obuhvaćeno lice koristi svoj položaj unutar članice Grupe za ličnu finansijsku korist, kao što je korišćenje internih i povlašćenih informacija.
- Kada Obuhvaćeno lice ima odnos nadređeni-podređeni s Povezanim licem, što bi moglo ugroziti objektivan, fer i jednak tretman zaposlenih.
- Kada Obuhvaćeno lice ili Povezano lice, pri pružanju usluga klijentu, ima interes suprotan interesu klijenta ili ima finansijski ili drugi podsticaj za favorizovanje interesa drugog klijenta ili grupe klijenata na štetu klijenta i/ili članica Grupe.

U skladu sa svakom politikom Grupe koja se primjenjuje u svakoj situaciji sukoba interesa, u slučaju sumnje u tačnu klasifikaciju sadržaja određene situacije sukoba interesa, moramo predmet uputiti nadležnoj službi određenoj u politici Grupe.

11. Politički doprinosi

11.1 Politički doprinosi i aktivnosti

Članice Grupe ne daju nikakve priloge ili donacije političkim strankama, frakcijama ili političkim ličnostima.

Priznajemo pravo zaposlenih na slobodu izražavanja i učestvovanje u političkim aktivnostima, pod uslovom da to ne utiče na njihov radni učinak ili odlučivanje na poslu i da ne stvara, ili da ne može stvoriti, sukob interesa. Osim toga, mora se obezbijediti sljedeće:

- učestvovanje u političkim aktivnostima mora se odvijati isključivo u slobodno vrijeme i na sopstveni račun datog lica;
- lični politički stavovi i aktivnosti ne smiju se predstavljati kao stavovi i aktivnosti članice Grupe;
- resursi i objekti članice Grupe ne smiju se koristiti za podršku ličnim političkim aktivnostima;
- ne smije se vršiti nikakav pritisak, direktan ili indirektan, na bilo kojeg zaposlenog ili saradnika da doprinosi, podržava ili da se protivi bilo kojoj političkoj stranci ili ličnosti.

11.2. Politički eksponirana lica

Pored navedenog, pojedinci koji su izabrani ili postanu politički eksponirana lica dužni su da odmah obavijeste članice Grupe o svom statusu. Članice Grupe zadržavaju pravo da preispitaju svoj odnos s politički eksponiranim licima kako bi obezbijedili da ne dođe do sukoba interesa i da se poštuju principi transparentnosti i integriteta. Osim toga, politički eksponirana lica moraju obezbijediti da:

- njihove političke aktivnosti ne utiču na njihov profesionalni učinak;
- ne koriste svoj položaj za ličnu ili političku korist;
- njihovi lični politički stavovi i aktivnosti ne predstavljaju se kao stavovi i aktivnosti članice Grupe;
- resursi i objekti članice Grupe ne koriste se za podršku ličnim političkim aktivnostima.

12. Odnosi s dobavljačima i kupcima

Naši dobavljači i partneri su ključni za postizanje poslovnih ciljeva članica Grupe. Njihov odabir se, stoga, zasniva na objektivnom i nepristrasnom postupku, nakon detaljne analize finansijskih i drugih kriterijuma prema potrebi, kao što su ekološki, društveni i upravljački aspekti.

Osim toga, zadovoljstvo kupaca je glavni prioritet članica Grupe. U tu svrhu vodimo računa da članice Grupe grade odnose povjerenja i pouzdanosti zasnovane na međusobnom poštovanju, efikasnoj komunikaciji i fer postupanju s kupcima u njihovim transakcijama s društvima Grupe.

Svi zaposleni članica Grupe dužni su da:

- izbjegavaju sukob interesa u poslovanju s dobavljačima i kupcima članica Grupe;
- pridržavaju se standarda, politika i procedura članica Grupe prilikom obavljanja transakcija s dobavljačima i kupcima;
- prijave svaku sumnju da dobavljač ili kupac ne ispunjava standarde članica Grupe ili njegove ugovorne obaveze;
- u potpunosti sarađuju u svim revizijama vezanim za dobavljače članica Grupe;
- vode računa da se dobavljači upoznaju s Kodeksom i da ga se pridržavaju;
- podstiču transparentnu i iskrenu komunikaciju s kupcima i dobavljačima;
- obezbijede isporuku visokokvalitetnih proizvoda koji su u potpunosti u skladu sa zakonskim zahtjevima u vezi sa zaštitom zdravlja, bezbjednosti i životne sredine;
- zaštite lične podatke;
- djeluju u skladu s etičkim i profesionalnim standardima ponašanja u svim poslovnim odnosima i teže stalnom poboljšanju.

13. Međunarodna trgovina

Članice Grupe posluju u inostranstvu i stoga podliježu domaćim i međunarodnim trgovinskim zakonima, propisima i ugovornim odredbama, koje su često složene, razlikuju se od zemlje do zemlje i podložne su promjenama. Moramo biti informisani o primjenljivim zakonima, ograničenjima i međunarodnim sankcijama u našoj oblasti odgovornosti i obezbijediti usklađenost s propisima, uz podršku Sektora za pravna pitanja Grupe.

14. Ljudski resursi

14.1. Ljudska prava

Članice Grupe poštuju ljudska prava kako je definisano u Univerzalnoj deklaraciji Ujedinjenih nacija o ljudskim pravima i Deklaraciji Međunarodne organizacije rada o osnovnim principima i pravima na radu.

Članice Grupe naročito su posvećena:

- poštovanju i dostojanstvu zaposlenih i promovisanju diverziteta na radnom mjestu;
- zaštiti zaposlenih;
- zaštiti imovine članica Grupe;
- očekivanju od dobavljača i izvođača radova da poštuju ljudska prava i pridržavaju se gore navedenih međunarodnih principa;
- podsticanju drugih poslovnih partnera, uključujući kupce i druga članice s kojima sarađuju, da poštuju ljudska prava i pridržavaju se primjenljivih međunarodnih principa.

Osim toga, članice Grupe osuđuju sve oblike dječijeg ili prisilnog rada koji se ne tolerišu ni unutar članica Grupe ni među eksternim partnerima.

Svako lice koje radi za članice Grupe mora:

- obratiti pažnju na prepoznavanje naznaka dječijeg ili prisilnog rada unutar poslovanja članica Grupe ili trećih strana koje s njima sarađuju;
- voditi računa da izvođači radova i druge treće strane koje rade u ime članica Grupe razumiju i pridržavaju se našeg zahtjeva za sprečavanje dječijeg ili prisilnog rada.

14.2. Zdravlje i bezbjednost

Zaštita zdravlja i bezbjednosti zaposlenih predstavlja temeljnu vrijednost, primarnu brigu i osnovni preduslov za poslovanje Grupe, i ona se snažno zalaže za njeno obezbjeđivanje.

Poseban fokus Grupe na ovu oblast opisan je u njenoj Politici održivog razvoja i/ili zaštite zdravlja i bezbjednosti, kojom se uspostavlja sveobuhvatan i višestruki sistem upravljanja bezbjednošću. Sadržaj ove politike objavljen je i dostupan svim zaposlenima na veb stranici Grupe (www.helleniq.gr) i njenoj internoj elektronskoj mreži (intranet), gdje su objavljeni grčki i evropski propisi o zaštiti zdravlja i bezbjednosti. Lista važećih propisa se redovno ažurira, a obavještenja se šalju svim relevantnim službama kako bi se obezbijedilo blagovremeno upoznavanje s novim zahtjevima i njihovo poštovanje.

Politika održivosti i/ili zaštite zdravlja i bezbjednosti i sistem upravljanja bezbjednošću primjenjuju se na sve zaposlene, rukovodioce i članove menadžmenta, kao i na sve pojedince koji pružaju usluge Grupi. Politika i sistem su usklađeni s relevantnim grčkim i evropskim zakonodavstvom i drugim međunarodno priznatim kodeksima i najboljim praksama relevantnim za datu oblast, i često premašuju zahtjeve tih standarda.

Kontinuirano usvajamo i poboljšavamo ovu politiku primjenom visokih standarda bezbjednosti u našim metodama rada, dizajnu, proizvodnji, distribuciji proizvoda, pružanju usluga i programima obuka. Ovi

programi obuka pored zaposlenih obuhvataju i izvođače radova, kupce, vozače cistijerni, poslovođe benzinskih stanica, studente i univerzitetske istraživače.

Svaki zaposleni, rukovodilac i član menadžmenta dužan je:

- da se pridržava i primjenjuje propise o zaštiti zdravlja i bezbjednosti u svakodnevnim radnim aktivnostima;
- da aktivno doprinosi sprečavanju nesreća;
- da odmah prijavi nebezbedne uslove i incidente nadležnoj službi Grupe o kojima dobije saznanje;
- da učestvuje u relevantnim obukama;
- da se informiše o smjernicama za izvršavanje poslova i primjenljivim zakonima.

Ista obaveza odnosi se na osoblje trećih strana koje radi u prostorijama članica Grupe u okviru bilo kojeg ugovornog aranžmana (npr. ugovora o izvođenju radova, ugovora o uslugama itd.). Uspjeh programa zavisi od strogog poštovanja ovih pravila bez odstupanja ili izuzetaka. Svaki pojedinac unutar Grupe je lično odgovoran i stoga daje ključni doprinos uspjehu.

14.3. Jednake mogućnosti

Grupa mora obezbijediti da se odluke vezane za početak, napredovanje i prestanak radnog odnosa zasnivaju isključivo na zaslugama, kvalifikacijama i učinku zaposlenih i njihovih rukovodilaca. Isto tako, svima treba da bude jasno da Grupa odbacuje i protivi se svim oblicima diskriminacije na osnovu porijekla, boje kože, vjere, starosti, pola, bračnog statusa, fizičkih invaliditeta ili smanjene pokretljivosti, nacionalnosti ili bilo kakvih ličnih uvjerenja i političkih stavova.

Primjenom relevantnih politika, sistema i procedura, kako je navedeno u operativnim procedurama, internim pravilnicima o radu, sistemima zapošljavanja, sistemima ocjenjivanja učinka itd., članice Grupe postižu optimalni učinak radne snage, motivaciju, prepoznavanje potreba za osposobljavanjem i stvaranje inkluzivnog profesionalnog okruženja.

14.4. Poštovanje kolega i trećih lica – uznemiravanje

Poštovanje prema kolegama, rukovodiocima i zaposlenima Grupe, kao i prema bilo kojoj trećoj strani koja na bilo koji način posluje s Grupom, od najveće je važnosti i mora rukovoditi ponašanje svih rukovodilaca i zaposlenih Grupe u kontekstu njihovog zaposlenja u okviru nje. Poštovanje se pokazuje, između ostalog, ljubaznošću u svakodnevnim interakcijama, poštovanjem ličnosti drugih lica, izbjegavanjem provokacija, sporova i sukoba, primjerenim odijevanjem i ponašanjem na etički i društveno prihvatljiv način, kako dolikuje rukovodiocima i zaposlenima vodeće industrijske i komercijalne Grupe u zemlji.

Direktna posljedica ovog principa poštovanja ljudskog dostojanstva i ličnosti jeste da se nasilje i uznemiravanje bilo kojeg zaposlenog Grupe nad bilo kojim drugim zaposlenim ili trećom stranom koja sarađuje s društvima Grupe ne toleriše. Društvo ima politiku nulte tolerancije prema bilo kojem obliku nasilja i uznemiravanja i podstiče radno okruženje u kojem se poštuje, promoviše i štiti pravo svakog pojedinca na razvoj sopstvene ličnosti na zdravom i bezbjednom radnom mjestu.

Nasilje i uznemiravanje obuhvataju ponašanja, djela, prakse ili prijetnje istima koje imaju za cilj, dovode do ili bi potencijalno mogle dovesti do fizičke, psihičke, seksualne ili ekonomske štete ili povrede, bez obzira na to da li su u pitanju izolovani incidenti ili se isti ponavljaju.

Uznemiravanje se odnosi na ponašanja koja imaju za cilj ili dovode do povrede dostojanstva osobe, stvaranjem zastrašujućeg, neprijateljskog, ponižavajućeg, degradirajućeg ili uvredljivog okruženje, bez obzira na to da li predstavljaju diskriminaciju. Ovo uključuje uznemiravanje na osnovu pola ili drugih diskriminirajućih osnova.

Uznemiravanje na osnovu pola predstavlja ponašanja povezana s polom osobe koja imaju za cilj ili dovode do povrede njenog dostojanstva, čime se stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, degradirajuće ili uvredljivo okruženje. Takva ponašanja uključuju seksualno uznemiravanje, kao i oblike ponašanja povezane sa seksualnom orijentacijom, rodnom izražavanjem, rodnom identitetom i rodnom karakteristikama.

Konkretno, seksualno uznemiravanje se definiše kao svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje seksualne prirode koje ima za cilj ili dovodi do povrede dostojanstva osobe, naročito stvaranjem zastrašujućeg, neprijateljskog, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja. Može poticati od muškarca, žene ili osobe koja je istog pola kao i osobe koja trpi uznemiravanje.

U ovom kontekstu, između ostalog strogo je zabranjeno sljedeće:

- a) šale seksualnog sadržaja usmjerene prema pojedincima koji nijesu izričito izrazili spremnost za učestvovanje u takvim šalama;
- b) cirkulacija i/ili prikazivanje seksualno eksplicitnog materijala (npr. fotografskog, filmskog, štampanog);
- c) nepoželjni komentari s jasnim seksualnim aluzijama;
- d) seksualni predlozi, uključujući ponašanja izražena radnjama (npr. svaki neželjeni fizički kontakt usmjeren na prisilu ili pritisak na seksualne odnose);
- e) nepristojni gestovi;
- f) napadi s nemoralnom namjerom;
- g) prisiljavanje na seksualne čino ve ili kontakt.

Osim toga, u društvima Grupe se ne toleriše bilo kakav oblik nasilja i uznemiravanja, uključujući prijetnje, pogrдно ili zastrašujuće ponašanje i fizičko ili verbalno nasilje bilo koje vrste. Rasno, vjersko uznemiravanje ili bilo koji drugi oblik uznemiravanja takođe su strogo zabranjeni.

Ako se bilo koje lice osjeća žrtvom nasilnog ponašanja, seksualnog ili drugog uznemiravanja (rasnog, vjerskog ili drugog), podstiče se da podnese pisanu ili usmenu, anonimnu ili imenovanu prijavu, u skladu s odredbama Politike Grupe o sprečavanju i upravljanju nasiljem i uznemiravanjem na radnom mjestu. Prijava će biti pregledana i istražena na strogo povjerljiv i objektivan način, uz preduzimanje svih potrebnih mjera za zaštitu podnosioca pritužbe. Istrage i ispitivanja pritužbi će se vršiti nepristrasno, uz strogu povjerljivost i diskreciju. Svako negativno postupanje prema podnosiocu pritužbe zbog njegove prijave, kao i svaki oblik odmazde, izričito su zabranjeni i mogu dovesti do disciplinskih mjera.

Prijave o bilo kojem obliku uznemiravanja se podnose službeniku za prijavljivanje, kako je navedeno u Politici o sprečavanju i upravljanju nasiljem i uznemiravanjem na radnom mjestu, koja je na snazi.

Ako se potvrdi bilo kakav oblik nasilja ili uznemiravanja, menadžment Grupe se obavezuje da preduzme sve potrebne mjere kako bi kaznio odgovorne i zaštitio pogođeno lice, u skladu s važećim zakonima i internim propisima članica Grupe, uključujući i potencijalni raskid ugovora o radu s odgovornom stranom.

14.5. Alkohol i nedozvoljene supstance

Grupa obezbjeđuje zaposlenima i rukovodiocima zdravo radno okruženje. Svi zaposleni moraju obavljati svoje dužnosti bez uticaja alkohola ili bilo koje druge nedozvoljene psihoaktivne supstance.

Pored toga, tokom radnog vremena ili u prostorijama članica Grupe nije dozvoljena konzumacija alkoholnih pića niti posjedovanje, upotreba, prodaja ili distribucija nedozvoljenih supstanci. Članice Grupe mogu povremeno ponuditi alkohol svojim zaposlenima u sklopu određenih korporativnih događaja.

Svako kršenje ove politike može za posljedicu imati izricanje sankcija, u skladu s odredbama Internog pravilnika o radu Grupe ili odgovarajućih relevantnih politika Grupe.

14.6. Eksterna komunikacija

Komunikacija s javnošću odvija se na različite načine i putem različitih medija i mreža. Važno je da se prepozna da svaka informacija koja se dijeli, bilo usmeno ili pismeno, može uticati na ugled članica Grupe.

Stoga sva komunikacija s trećim stranama, bez obzira na medij, i informacije koje se putem nje pružaju, mora biti tačna, valjana, blagovremena i uvijek u okviru odgovarajućeg ovlašćenja. Svi zaposleni, rukovodioci i članovi menadžmenta moraju biti vrlo oprezni pri komunikaciji s drugima ili njihovom informisanju u ime članica Grupe.

Prilikom predstavljanja članica Grupe, zaposleni, rukovodioci i članovi menadžmenta mogu dijeliti korporativne informacije samo ako su dobili izričito odobrenje službe za korporativne odnose Grupe.

U slučaju učestvovanja u ulozi govornika na konferencijama, sve poruke koje sadrže informacije o Grupi moraju dobiti prethodno odobrenje službe za komunikacije.

Ako nas mediji kontaktiraju, moramo ih uputiti na službu za korporativne odnose Grupe bez davanja ikakvih izjava.

14.7. Interna komunikacija

Pravilna interna komunikacija dodatno jača organizacionu kulturu i osjećaj posvećenosti među zaposlenima. Stoga sva komunikacija unutar članica Grupe, bilo usmena ili pisana, uvijek mora biti profesionalna i sveobuhvatna, čak i kada je neformalna. Ključno je da se podijele sve relevantne informacije s našim timovima na brz, jasan i iskren način.

14.8. Pravilno korišćenje društvenih mreža

Platforme društvenih mreža su vrijedni alati za promociju proizvoda Grupe i unapređenje odnosa s kupcima. Međutim, od ključnog je značaja da se primijeni zdravo poslovno rasuđivanje pri korišćenju društvenih mreža, bilo iz profesionalnih ili ličnih razloga, kada se pominju aktivnosti Grupe. Zaposleni moraju zaštititi ugled Grupe od rizika povezanih s neprimjerenim korišćenjem društvenih mreža.

S obzirom na jednostavnost i opseg objavljivanja podataka, informacija i dokumenata, korišćenje društvenih mreža predstavlja moćan, ali i osjetljiv alat. Zato se pri korišćenju društvenih mreža moraju slijediti određeni principi i standardi ponašanja i to se uvijek mora činiti s dužnim oprezom kako bi se izbjegle neželjene posljedice, nuspojave i nesporazumi.

Pored toga, ako je zaposleni javno otkrio svoje zaposlenje u Grupi, njegove objave na društvenim mrežama mogu se automatski povezati s Grupom i uticati na njen imidž. U takvim slučajevima moraju se poštovati isti standardi pristojnosti, poštovanja i ponašanja koji se primjenjuju na svakodnevni rad.

Odnosi s klijentima i poslovnim partnerima grade se na povjerenju i poštovanju. U aktivnostima na internetu ne smiju se otkrivati povjerljive informacije o društvima Grupe ili/i njihovim klijentima ili dobavljačima.

Konkretno, menadžment, rukovodioci i zaposleni Grupe moraju obezbijediti, između ostalog, da:

- ne objavljuju niti razgovaraju o informacijama uključenim u internu mrežu ili internu komunikaciju Grupe na blogovima, u grupama za diskusiju ili drugim društvenim mrežama gdje im neovlašćena lica mogu pristupiti;
- ne pominju povjerljive korporativne informacije ni u kakvoj komunikaciji s medijima koja prethodno nije odobrena;
- odgovorno se ponašaju kako bi zaštitili informacije koje su saznali tokom rada u Grupi; pridržavaju se obaveza čuvanja povjerljivosti koje proizilaze iz njihovog radnog odnosa i ne otkrivaju javno povjerljive informacije, bez izuzetka;
- ne pominju kupce, partnere ili dobavljače bez njihove saglasnosti;
- jasno daju do znanja da izražavaju lične stavove prilikom objavljivanja sadržaja na veb stranicama, gdje bi se mogli smatrati predstavnicima članica Grupe;
- ne objavljuju klevetničke komentare koji štete ugledu Grupe;
- ne objavljuju provokativne ili uvredljive komentare prema drugim korisnicima;
- ne dijele podatke za kontakt, informacije i lične podatke kolega bez njihovog prethodnog znanja i izričite saglasnosti;
- ne prenose niti komentarišu fotografije industrijskih pogona Grupe i objekata gdje je fotografisanje zabranjeno;
- uvijek s poštovanjem komuniciraju s kolegama, klijentima i dobavljačima u svojoj komunikaciji na internetu.

Za dalje smjernice o incidentima obuhvaćenim ovim kodeksom ili za prijavu kršenja, zaposleni se mogu obratiti službi za usklađenost s propisima na nivou Grupe. Obavezno je da se u svakom trenutku poštuju osnovni principi i odredbe Politike korišćenja društvenih mreža na nivou Grupe.

15. Održivi razvoj

15.1 Strategija održivog razvoja

Održivi razvoj je centralna obaveza i cilj Grupe, ne samo kao izraz korporativne odgovornosti, već prvenstveno kao strateški izbor i temelj za donošenje odluka. Naše odluke usmjerene su na kontinuirano poboljšanje našeg ekološkog učinka i konkurentnosti u proizvodnji i snabdijevanju energijom, uz poštovanje članice i ljudi.

Naš cilj i svrha su postizanje razvoja koji zadovoljava potrebe sadašnje generacije bez ugrožavanja sposobnosti budućih generacija da zadovolje sopstvene potrebe. Djelujući unutar ovog okvira, Grupa dosljedno i sistematično:

- koristi metode i prakse koje su ekonomski, ekološki i društveno odgovorne kako bi se zadovoljila sve veća potražnja za energijom,
- sprovodi proizvodne procese usmjerene na očuvanje prirodnih resursa, uštedu energije, smanjenje emisija, pravilno upravljanje otpadom i promovisanje recikliranja,
- modernizuje svoj proizvodni proces u skladu s najstrožim evropskim i međunarodnim standardima i najboljim dostupnim tehnikama za zaštitu životne sredine,
- pokazuje jasno izraženu brigu za životnu sredinu,
- pruža moderne metode osposobljavanja svojih kadrova,
- prepoznaje važnost očuvanja biodiverziteta, obezbjeđujući da se svi njeni pogoni nalaze unutar određenih industrijskih zona.

Svaki zaposleni, rukovodilac, član menadžmenta, izvođač i svako lice koje sarađuje s Grupom u bilo kojem svojstvu dužno je da se pridržava i sprovodi principe održivog razvoja. Takođe moraju prijaviti nadležnim organima svako ponašanje koje ugrožava Grupi i lokalnu zajednicu.

15.2 Zaštita životne sredine

Zaštita životne sredine je ključni prioritet i sastavni dio aktivnosti Grupe. Svojom sveobuhvatnom Politikom zaštite životne sredine, Grupa odlučno doprinosi kontinuiranom poboljšanju svojeg ekološkog učinka.

Svaki zaposleni, rukovodilac, član menadžmenta, izvođač, konsultant i svaki drugi saradnik Grupe, u okviru svojih odgovornosti, mora se pridržavati važeće Politike održivog razvoja i/ili zaštite životne sredine na nivou Grupe. Takođe moraju doprinijeti njenom sprovođenju, kako lično tako i obezbjeđivanjem njenog poštovanja od strane kupaca, dobavljača i partnera Grupe. U tu svrhu, sve radnje ili ponašanja koja odstupaju od politike Grupe moraju se prijaviti nadležnim subjektima.

Politika održivog razvoja i/ili zaštite životne sredine na nivou Grupe dostupna je svim zaposlenima i objavljena na veb stranici Grupe (www.helleniq.gr), kao i na internoj elektronskoj mreži (intranet), gdje je dostupno i grčko i evropsko zakonodavstvo o zaštiti životne sredine. Zakonodavna baza podataka se

redovno ažurira, uz istovremena obavještenja svim relevantnim službama kako bi se obezbijedila blagovremena informisanost i što potpunija usklađenost s novim zahtjevima.

16. Društvena odgovornost

Posvećenost društvu i odgovorno ponašanje sastavni su dio strategije, poslovnih aktivnosti i svakodnevnog poslovanja Grupe.

Posvećenost Grupe društvenoj odgovornosti ostvaruje se izradom programa korporativne odgovornosti kojima se usmjeravaju njene aktivnosti prema oblastima usklađenim s njenom strategijom održivog razvoja. Ovim inicijativama uzimaju se u obzir hitne potrebe članice i ljudi u njemu.

U tom kontekstu, Grupa sprovodi širok program podrške društvu, fokusirajući se na specifične inicijative kako u lokalnim zajednicama u kojima posluje, tako i u širim nacionalnim i međunarodnim zajednicama. Ključne oblasti fokusa obuhvataju zdravstvo, obrazovanje, sport, zaštitu životne sredine, kulturu i društvenu solidarnost.

Indikativan primjer konkretnog društvenog doprinosa Grupe je njena podrška državnim organima i lokalnim zajednicama tokom kritičnih situacija poput prirodnih katastrofa i pandemija. Osim toga, Grupa je više puta pružila finansijsku pomoć bolnicama, školama, univerzitetima i vrtićima, sponzorirala sportske klubove, učestvovala u inicijativama pošumljavanja i sadnje drveća, donirala hranu i lož ulje siromašnim porodicama itd.

17. Zaštita imovine i informacija

17.1 Fizička infrastruktura i resursi

Imovina i resursi Grupe, uključujući objekte, opremu, osnovna i finansijska sredstva, vrijedni su i moraju se štiti, održavati i koristiti na odgovarajući način u okviru naših profesionalnih dužnosti i u skladu s njihovom poslovnom svrhom.

Svaki zaposleni, rukovodilac i član menadžmenta mora paziti da se spriječi bilo kakav incident koji bi mogao za posljedicu imati oštećenje, gubitak, nepravilnu upotrebu, krađu, izloženost riziku ili rasipanje imovine Grupe i mora prijaviti svaki takav slučaj nadležnim subjektima.

U tom kontekstu, radna snaga Grupe mora postupati na odgovarajući i odgovoran način u pogledu imovine i resursa Grupe, izbjegavajući bilo kakve radnje koje bi ih mogle ugroziti.

17.2 Inteliktualna i industrijska svojina

Inteliktualna i industrijska svojina Grupe – uključujući patente, zaštitne znakove, uslužne žigove, poslovne tajne, *know-how* i sve oblike prava intelektualne svojine – predstavlja vrijedan dio njene korporativne imovine i proizvodnih kapaciteta i od vitalne je važnosti za Grupu.

Iz tog razloga, zaposleni, rukovodioci i članovi menadžmenta Grupe moraju štiti i koristiti tu imovinu na odgovarajući način, ograničavajući njihovu upotrebu strogo unutar opsega svojih profesionalnih dužnosti.

Slično tome, odgovorni smo za pravilno korišćenje i zaštitu prava intelektualne i industrijske svojine trećih strana. U slučajevima kada su takva prava dodijeljena Grupi, moramo obezbijediti da njihovo korišćenje ostane unutar ograničenja i svrha za koje su dodijeljena.

Ako zaposleni stvori neki izum tokom obavljanja svog posla ili korišćenja resursa članice, prava na izum pripadaju poslodavcu kako je propisano zakonom, osim ako nije drugačije dogovoreno.

17.3 Upravljanje informacijama

Informacije i evidencija Grupe koji se tiču njenih poslovnih aktivnosti moraju se čuvati u tajnosti, zaštititi i koristiti isključivo u korporativne svrhe.

Takve informacije obuhvataju poslovne strategije, informacije o cijenama, liste kupaca i dobavljača, neobjavljene finansijske rezultate, finansijske podatke i prognoze, ugovore, vlasničku tehnologiju, razvoj znanja i sve ostale informacije koje imaju uticaj ili bi mogle uticati na poslovanje Grupe.

Svi zaposleni, rukovodioci i članovi menadžmenta moraju preduzeti sve potrebne mjere kako bi zaštitili integritet i povjerljivost takvih informacija i izbjegli bilo kakvu upotrebu ili radnju koja je suprotna njihovoj poslovnoj svrsi ili koja bi mogla uzrokovati štetu Grupi ili obezbijediti ličnu finansijsku korist ili korist trećim stranama.

Isto tako, politika Grupe je da pruži tačne i pouzdane informacije nadležnim organima, bez mijenjanja relevantnog materijala.

Obavezni smo da zaštitimo i pravilno koristimo takve informacije koje steknemo na osnovu našeg radnog odnosa s Grupom, čak i nakon što naš radni odnos s Grupom prestane.

17.4 Zaštita ličnih podataka

Članice Grupe tretiraju zaštitu ličnih podataka, uključujući posebne kategorije osjetljivih ličnih podataka (npr. rasno ili etničko porijeklo, vjerska ili filozofska uvjerenja, medicinske, genetske i biometrijske podatke), kao neotuđivo i neupitno ljudsko pravo. U potpunosti su posvećena obezbjeđivanju poštovanja nacionalnih i evropskih zakonskih i regulatornih zahtjeva, kao i Politike zaštite ličnih podataka na nivou Grupe.

Shodno tome, Grupa obrađuje lične podatke zaposlenih, rukovodilaca, članova menadžmenta, pružalaca usluga, kupaca, dobavljača, akcionara i svih drugih pojedinaca koji sarađuju s Grupom, u mjeri u kojoj je to potrebno za poslovanje članica Grupe i uvijek u skladu s važećim zakonima.

Prilikom obrade ličnih podataka, članice Grupe postupaju u skladu sa sljedećim principima:

- zakonitost, objektivnost i transparentnost
- ograničenje svrhe
- minimizacija podataka
- tačnost
- ograničenje roka za čuvanje
- integritet i povjerljivost

Pristup ličnim podacima ograničen je na ovlaštene zaposlene članica Grupe kojima su takvi podaci potrebni za obavljanje njihovih dužnosti.

Posvećeni smo zaštiti i pravilnom korišćenju takvih informacija koje steknemo na osnovu našeg radnog odnosa s Grupom, čak i nakon prestanka našeg radnog odnosa s Grupom.

17.5 Odgovorno i sigurno korišćenje digitalnih sistema i informacija

Članice Grupe svojim zaposlenima omogućavaju pristup međusobno povezanom kompjuterskom sistemu (uključujući pristup internetu i elektronskoj pošti) kako bi im olakšali dodijeljene zadatke. Zaposleni i rukovodioci Grupe moraju koristiti kompjuterske sisteme koje obezbjeđuju članice Grupe prvenstveno u poslovne svrhe i u interesu Grupe. Ograničena i razumna lična upotreba je dozvoljena, pod uslovom da je u skladu s Politikom Grupe o pravilnom korišćenju međusobno povezanog kompjuterskog sistema i da nije u sukobu s ispunjavanjem njihovih profesionalnih obaveza niti ga ometa.

Menadžment, rukovodioci i zaposleni Grupe moraju se strogo pridržavati smjernica utvrđenih u Politici Grupe o pravilnom korišćenju međusobno povezanog kompjuterskog sistema. Konkretno, moraju se pridržavati sljedećeg:

- Zabranjeno je korišćenje identiteta drugog korisnika (imena i prezimena, adrese elektronske pošte ili drugih podataka) prilikom korišćenja međusobno povezanog kompjuterskog sistema.
- Prekomjerna lična upotreba interneta nije dozvoljena.
- Objavljivanje, otkrivanje ili dijeljenje – na bilo koji način, uključujući i na internetu – poslovnih tajni vezanih za organizaciju, finansijski status ili opšte aktivnosti Grupe strogo je zabranjeno.
- Strogo je zabranjeno snimanje, objavljivanje, otkrivanje ili bilo kakva obrada ličnih podataka kolega, kupaca, dobavljača ili bilo kojih drugih pojedinaca koje korisnik sazna.

Tim Grupe za IT i digitalnu transformaciju zadržava pravo obrade podataka povezanih s korišćenjem međusobno povezanog kompjuterskog sistema (uključujući posjete veb stranicama i dolazne i odlazne elektronske poruke) u mjeri u kojoj to zahtijevaju legitimni interesi članice i u skladu s važećim zakonskim odredbama o obradi podataka.

18. Tačnost finansijskih informacija

U vođenju evidencija i računovodstvenih knjiga članica Grupe, stvarna slika strukture imovine, finansijskog položaja i rezultata Grupe mora se apsolutno jasno prikazati. To se mora učiniti ne samo u skladu sa zakonskim zahtjevima o finansijskom izvještavanju i pokazateljima održivosti, već i u skladu s opšteprihvaćenim računovodstvenim principima i pravilima kojima se uređuje sistem interne kontrole. Strogo je zabranjeno davanje lažnih, netačnih ili obmanjujućih informacija o finansijskom stanju i održivosti Grupe.

Sve evidencije i knjige Grupe moraju pratiti potrebni dokumenti i prateći dokazi kojima se dokazuje valjanost, tačnost, potpunost i efikasnost izvršenih transakcija.

Mora se obezbijediti potpuna saradnja s eksternim i internim revizorima. Zaposleni i rukovodioci Grupe dužni su da revizorima pruže tačne i istinite informacije i finansijske podatke kako bi se obezbijedilo precizno i sveobuhvatno prikazivanje finansijskih izvještaja članica i Grupe kako je prethodno navedeno.

19. Primjena Kodeksa

Članovi menadžmenta, rukovodioci i zaposleni Grupe obavezni su da poštuju i sprovode pravila Kodeksa i politika Grupe, koje u mnogim slučajevima navode odredbe Kodeksa.

Međutim, mogu postojati situacije koje izazivaju sumnje u vezi s tumačenjem ili primjenom Kodeksa i zahtijevaju posebno postupanje. Kako bismo efikasno riješili takve situacije i spriječili ponašanje koje nije u skladu s ovim Kodeksom – ili, čak, nezakonito ili neetično ponašanje – bitno je da budemo kontinuirano i u potpunosti informisani o sadržaju Kodeksa i politika Grupe. Uz to, moramo odmah kontaktirati relevantno osoblje u skladu s politikama Grupe i, u svakom slučaju, službu za usklađenost s propisima na nivou Grupe, u skladu s važećim procedurama, kada se bavimo pitanjima vezanim za usklađenost s propisima ili bilo kojim pravnim pitanjima.

Nepoštovanje i nesprovođenje Kodeksa i politika Grupe predstavlja kršenje koje može za posljedicu imati sankcije, uključujući otkaz i/ili disciplinske mjere protiv lica koje je prekršilo svoje obaveze, u skladu s relevantnim pravilima. Kršenja Kodeksa preispituju se od slučaja do slučaja i rješavaju u skladu s važećim zakonskim odredbama i disciplinskim procedurama članica Grupe.

20. Prijava kršenja – Specijalna komisija za evaluaciju prijava

Kako bismo obezbijedili djelotvorno sprovođenje Kodeksa i politika i spriječili izricanje sankcija, podstičemo članove menadžmenta, rukovodioce, zaposlene i sve koji pružaju usluge Grupi da slobodno otkriju svako ponašanje koje može odstupati od ili izazvati sumnju u poštovanje zakona, Kodeksa, politika i propisa Grupe. To treba učiniti u skladu s procedurama Grupe, kako je navedeno u relevantnoj politici. To je najbolji način da se u praksi obezbijedi potpuno poštovanje pravila koja se moraju slijediti i usvojiti kao korporativno ponašanje u svakoj organizacionoj jedinici Grupe.

Prijave o svim kršenjima mogu se podnijeti pismeno i/ili usmeno, anonimno ili pod imenom podnosioca prijave. Konkretno, prijave se mogu podnijeti na sljedeće načine, navođenjem svih relevantnih informacija u vezi s predmetom koji se preispituje:

1. putem elektronske platforme za prijavu nepravilnosti: [helleniqenergy](https://helleniqenergy.com)
2. slanjem e-mail-a na adresu: compliance@helleniq.gr
3. pozivom na broj +30 210 6302333, gdje će se na poziv odgovoriti putem sistema govorne pošte, a podnosilac prijave ostavlja poruku koja se snima
4. poštom, slanjem pisane prijave jedinici za usklađenost s propisima na nivou Grupe HELLENiQ ENERGY, 8A Chimarras Street, Maroussi, 15125, Greece.

Grupa je sprovela interne procedure kako bi obezbijedila povjerljivost identiteta zviždača i bilo koje treće strane navedene u prijavi. Pristup tim informacijama ograničen je samo na ovlašćeno osoblje. Osim toga, identitet zviždača neće se bez izričite saglasnosti zviždača otkriti nikome osim ovlašćenim službenicima odgovornim za prijem ili istraživanje prijave.

Nakon što je služba za usklađenost s propisima na nivou Grupe obaviještena o potencijalnom incidentu, ona prvo pregleda slučaj i daje preporuku Specijalnom odboru za evaluaciju prijava (REC) za procjenu i istraživanje prijave.

U zavisnosti od prirode prijavljenog kršenja, Specijalna komisija za evaluaciju prijava ima sljedeći sastav:

A. Ako se prijavljeni prekršaj odnosi na zaposlenog Grupe, Komisija se sastoji od:

- (a) člana pravne službe HELLENiQ ENERGY grupe, koga imenuje glavni pravni savjetnik HELLENiQ ENERGY grupe;
- (b) člana službe za ljudske resurse i administraciju HELLENiQ ENERGY grupe, koga imenuje generalni direktor službe za ljudske resurse i administraciju HELLENiQ ENERGY grupe;
- (c) člana finansijske službe HELLENiQ ENERGY grupe, koga imenuje finansijski direktor HELLENiQ ENERGY grupe.

B. Ako se prijavljeno kršenje odnosi na rukovodioca koji obavlja dužnost zamjenika direktora, direktora ili generalnog direktora unutar članica Grupe, Komisija se sastoji od:

- (a) generalnog direktora službe za ljudske resurse i administraciju HELLENiQ ENERGY grupe;
- (b) finansijskog direktora HELLENiQ ENERGY grupe;
- (c) glavnog pravnog savjetnika HELLENiQ ENERGY grupe.

Ako se podnese prijava protiv člana odgovarajuće komisije ili u slučaju smetnje ili zahtjeva za izuzeće bilo kojeg od gore navedenih članova zbog sukoba interesa ili prijateljskog odnosa, datog člana zamijeniće samo u svrhu istrage relevantne prijave lice koje imenuje menadžment Grupe ili Odbor za imenovanja Odbora direktora. Zahtjev za izuzeće može podnijeti zviždač ili prijavljeno lice, navodeći razloge kojima se potkrepljuje takav zahtjev, službeniku za usklađenost s propisima.

Ako se podnese prijava protiv **izvršnog direktora ili člana Odbora direktora**, procjena i istraga prijave upućuju se Odboru za imenovanja Odbora direktora.

Službenik za usklađenost s propisima učestvuje na svim sastancima komisije radi predstavljanja predmeta. Komisija može dodijeliti sekretarske dužnosti zaposlenom u službi za usklađenost s propisima na nivou Grupe.

Svaka specijalna komisija za evaluaciju prijava obrađuje prijave s dužnom pažnjom, nepristrasno i povjerljivo. Istražuje prijavu, uz pomoć bilo koje organizacione jedinice Grupe koju smatra potrebnom, procjenjuje tačnost navoda sadržanih u njoj i odlučuje da li je prijava koja je predmet istrage osnovana ili ne.

Ako specijalna komisija za evaluaciju prijava utvrdi da je prijava osnovana, preporučuje nadležnim korporativnim organima da preduzmu odgovarajuće mjere za rješavanje prijavljenog kršenja, kao što su izmjena postojećih procedura, izricanje sankcija protiv odgovorne strane, u skladu s korporativnim procedurama (uključujući prestanak radnog odnosa ili ugovorne saradnje), pokretanje pravnog postupka za sanaciju štete uzrokovane kršenjem i krivično gonjenje odgovornih strana.

Svaka odluka specijalne komisije za evaluaciju prijava se obrazlaže i donosi se većinom glasova.

Specijalna komisija za evaluaciju prijava može utvrditi da je prijava neosnovana, na primjer, ako prijavljene radnje ne spadaju u područje primjene Kodeksa poslovnog ponašanja, ako je prijava nedosljedna ili je

podnesena u lošoj namjeri ili s ciljem zloupotrebe, ili ako ne sadrži incidente koji dovode do kršenja, ili nema ozbiljnih naznaka kršenja. Ako se nakon procjene i konsultacija sa službom za pravna pitanja Grupe utvrdi da prijava spada pod odredbe Zakona 4990/2022 o zaštiti zviždača koji prijavljuju kršenja prava EU, primijeniće se Politika Grupe o upravljanju zviždačima, a zviždač će biti u skladu s tim obaviješten.

Grupa preduzima odgovarajuće mjere kako bi zabranila bilo kakav oblik odmazde protiv pojedinaca koji prijavljuju incidente, uključujući prijetnje i pokušaje odmazde.

Svi zaposleni članica Grupe dužni su da u potpunosti sarađuju u internim i eksternim revizijama i istragama koje sprovodi odgovarajuće društvo Grupe. Pored toga, moraju obezbijediti da su sve informacije koje daju istinite, jasne i potpune. Tokom revizija, zaposleni ne smiju:

- uništiti, mijenjati ili skrivati bilo koji dokument zatražen u kontekstu revizije;
- davati revizorima obmanjujuće, nepotpune ili lažne izjave;
- sprovoditi sopstvenu istragu.

21. Period važenja i revidiranje Kodeksa

Kodeks stupa na snagu odmah nakon odobrenja od strane Odbora direktora matičnog društva, HELLENiQ ENERGY Holdings S.A. Služba za usklađenost s propisima odgovorna je za redovno praćenje svih promjena u relevantnom pravnom i regulatornom okviru, za periodično revidiranje Kodeksa kako bi se obezbijedilo djelotvorno postizanje njegovih ciljeva i za njegovo podnošenje na odobrenje Odboru direktora.

Svaka revidirana verzija Kodeksa biće objavljena na veb stranici Grupe.