

Uprava družbe Luke Koper, d.d. je na svoji seji dne 12.1.2016 in 29.11.2016 sprejela za LUKO KOPER, d.d. in kot edini družbenik oziroma kot skupščina v družbah:

- **LUKA KOPER INPO, d.o.o.**
- **ADRIA TERMINALI, d.o.o.**
- **LOGIS NOVA, d.o.o.**
- **ADRIA INVESTICIJE, d.o.o.**
- **LUKA KOPER PRISTAN, d.o.o.**

ETIČNI KODEKS DRUŽB SKUPINE LUKE KOPER

1. SPLOŠNO

Cilj družb v Skupini Luke Koper (odslej: Luka Koper) je dolgoročno uspešno poslovanje, ki poleg dolgoročnega razvoja družbe in Skupine, vključuje tudi trajnostni razvoj, oz. družbeno odgovoren odnos do družbene skupnosti in naravnega okolja.

Luka Koper se pri tem zaveda, da dolgoročno uspešnost in ugled Luke Koper določa tudi stopnja njene korporativne integritete, ki se ugotavlja glede na skladnost delovanja Luke Koper z zakonodajo, poslovnimi običaji in etičnimi načeli, Etičnim kodeksom družb Skupine Luke Koper (odslej: Etični kodeks) ter drugimi kodeksi poklicne etike, katerim so zaposleni zavezani.

Za odpravo negotovosti med zaposlenimi glede primernosti ravnanja pri delu in v odnosih do drugih v poslovnem okolju, družba s tem Etičnim kodeksom ureja etična načela oz. pravila ravnanja zaposlenih v Luki Koper, do sodelavcev in drugih udeležencev v poslovnem okolju.

Zaposleni se zavežejo ravnanju skladnim z Etičnim kodeksom. Ta služi kot vodilo pričakovanega oz. zahtevanega obnašanja zaposlenih pri delu v Luki Koper.

Ravnanja, ki jih kodeks določa kot primerna, vodijo v želeno organizacijsko kulturo Luke Koper in v pozitiven odnos zaposlenih do visokih strokovnih standardov in etičnih vrednot, ki pripomorejo k ugledu Luke Koper in k zmanjšanju tveganj korporativne integritete, zato družba spodbuja in motivira visoko stopnjo osebne integritete zaposlenih.

V Luki Koper je ničelna stopnja tolerance glede kršenja korporativne integritete z neetičnimi in/ali koruptivnimi dejanji. Taka dejanja družba obsoja in kaznuje.

Kršitev tega kodeksa predstavlja kršitev obveznosti iz delovnega razmerja, za kar kršitelj odgovarja skladno s predpisi (internimi in zakonskimi) in je zanje sankcioniran sorazmerno teži kršitve.

1.1. VIZIJA, POSLANSTVO IN VREDNOTE LUKE KOPER

Vizija: Luka Koper kot vodilni pristaniški sistem za globalne logistične rešitve držav srednje in vzhodne Evrope.

Poslanstvo: Z zanesljivo in razvito pristaniško ponudbo podpiramo globalne logistične rešitve do osrčja Evrope skladno s potrebami gospodarstva in najzahtevnejših kupcev.

S pomočjo temeljnih vrednot, ki so:

SODELOVANJE: uspeh je rezultat skupnega dela, medsebojnega sodelovanja in zaupanja ter odkrite komunikacije;

ODGOVORNOST: integriteta - etično delovanje skladno z moralnimi normami, s pravili stroke in veljavno zakonodajo ter odgovoren odnos do dela;

SPOSTOVANJE: medsebojni odnosi temeljijo na spoštovanju vsakega posameznika, ciljev, dogovorov, pravil in pripadnosti Luki Koper;

PRIPADNOST: zaupanje in sprejemanje ciljev ter vrednot podjetja, ki ga spremlja pripravljenost zaposlenih, da se trudijo za uspeh podjetja in si prizadevajo ostati del tega okolja

USTVARJALNOST: iniciativnost, ustvarjalnost, pripravljenost na tveganje, kreiranje sprememb, postavljanje, doseganje in preseganje ambicioznih ciljev;

udejanjamo naslednje strateške usmeritve Luke Koper:

- Prilagodljiv, sodoben in konkurenčen pristaniški ponudnik
- Zanesljiv in učinkovit izvajalec kakovostnih pristaniških storitev
- Dolgoročno stabilen in uspešen poslovni sistem
- Promotor celovitih logističnih rešitev
- Skrben institucionalni deležnik trajnostnega razvoja.

2. NAČELA OZ. PRAVILA RAVNANJA V DRUŽBI

2.1. ODNOSI DO IN MED ZAPOSLENIMI

Vodenje zaposlenih izvajajo kadri usposobljeni za vodenje po načelu »vodenja z zgledom«, tako, da pričakovanja do sodelavcev izvajajo tudi sami. Vodje enot » s politiko odprtih vrat« zagotavlja kontinuirano dosegljivost vsem zaposlenim.

V odnosu do in med zaposlenimi se spoštuje dostojanstvo, osebno integriteto in zasebnost vsakega zaposlenega. Morebitna razhajanja v mnenjih ne smejo voditi v nekorektnost v obnašanju in v dejanjih.

Zaposleni so si dolžni medsebojno pomagati, komunicirati in prenašati oz. izmenjavati svoje znanje.

Pri odločitvah povezanih z delitvijo nalog, s kariernim razvojem zaposlenih ali z zaposlovanjem, velja načelo enakih možnosti, glede na izpolnjevanje pogojev in kriterijev izbora, brez privilegij in diskriminacij.

Družba v medsebojnih odnosih ne dopušča:

- nobene oblike diskriminacije ne glede na narodnost, raso, spol, spolno usmerjenost, zdravstveno stanje, vero izpoved, starost, članstvo v sindikatu, politično usmerjenost in druge osebne okoliščine (razen kadar je za to podlaga v stroki ali predpisih);

- spolno in drugo nadlegovanje ali trpinčenje na delovnem mestu kar podrobneje ureja »Pravilnik o zaščiti dostojanstva zaposlenih« v družbi;

- nestrpen in nespoštljiv odnos do sodelavcev, poslovnih partnerjev in drugih oseb pri opravljanju dela v družbi;
- druge oblike neetičnega obnašanja do drugih.

Etično vedenje in spoštovanje pravil je odgovornost vsakega posameznika. Kljub temu pa je vsak zaposleni dolžan opozoriti sodelavce na neetičnost njihovega ravnanja oz. prijaviti neetično ravnanje (ustno ali pisno), če ve ali utemeljeno sumi, da zaposleni pri svojem delu, zaradi velike malomarnosti ali naklepno škodi družbi, je vpleten v koruptivna ali neetična ravnanja oziroma izvaja kakršno koli obliko diskriminacije ali nasilja.

Identiteta prijavitelja je zaupen podatek. Družba prijavitelja zaščiti pred morebitnimi povračilnimi ukrepi, ki jih lahko sproži njegova utemeljena prijava.

Pasivno oz. neodzivno ravnanje zaposlenih v primerih, ko bi na podlagi njim znanih podatkov in dejstev morali zaznati ali posumiti in posledično opozoriti na neetična ravnanja (koruptivna ravnanja, nezakonita ravnanja ali dejanja diskriminacije ali nasilja) pa se do takih ravnanj distancirajo, je v nasprotju s poslovno etiko družbe.

Etično nesprejemljivo je ščitenje ali podpiranje zaposlenega pri neetičnem ravnanju ali prikrivanje nedovoljenega ravnanja drugih.

Širjenje neutemeljenih sumov ali nedokazljivih govoric o nemoralnem oz. nezakonitem ali kaznivem ravnanju z namenom obrekovanja ali škodovanja osebni integriteti zaposlenega, poslovnih partnerjev ali drugih deležnikov ni dovoljeno in pomeni neetično ravnanje in kršitev tega etičnega kodeksa.

2.2. DELOVANJE V INTERESU DRUŽBE

Za uspešno poslovanje in ugled Luke Koper je zaposleni dolžan razviti pričakovano raven kompetenc na delovnem mestu in svoje delo v družbi opravljati skrbno, strokovno kakovostno in gospodarno, skladno z predpisi.

Zelo pomembna je tudi objektivnost in neodvisnost zaposlenega pri delu, t.j., da spoštuje etična načela in zaradi lastnega interesa ali pod pritiskom interesnih skupin ter posameznikov ne ravna drugače.

Družba zaposlenim v okviru rednih usposabljanj, zagotavlja tudi usposabljanja o korporativni integriteti, glede na njihovo izpostavljenost tveganjem integritete na delovnem mestu. Po potrebi pa se v tako usposabljanje vključi širšo skupino zaposlenih in drugih vključenih v poslovne procese Luke Koper.

Z delovnimi sredstvi in premoženjem družbe morajo zaposleni ravnati kot dober gospodar (t.j. skrbno, na način, da so doseženi želeni učinki, ki se jih zasleduje).

Z opremo oz. delovnimi sredstvi, ki jih zaposleni dobijo v uporabo pri delu, so dolžni ravnati ustrezno in pazljivo, le v službene in ne zasebne namene, razen kadar je to z internimi določili, sklepi uprave ali pogodbami drugače urejeno.

Intelektualno lastnino družb Skupine Luke Koper so zaposleni dolžni ščititi pred nepooblaščenno uporabo (avtorske pravice, patenti, inovacije...)

Zaposleni ne sme (razen s pridobljenim pisnim dovoljenjem) v delovnem času in/ali z delovnimi sredstvi družbe, na delovnem mestu ali izven družbe, izvajati zase ali za druge, plačane ali

neplačane aktivnosti, ki niso del njegovih delovnih obveznosti. To določilo ne vključuje pomoči sodelavcem pri njihovem delu v družbi.

Interes družbe je dosežen, kadar rezultati dela in način ravnanja zaposlenih pri delu v Luki Koper vzbuja zaupanje in spoštovanje pri sodelavcih znotraj družbe, poslovnih partnerjih, lastnikih, državnih inštitucijah in lokalnih skupnostih.

2.3. POGOJI ZA DELO

Družba je dolžna zagotavljati zaposlenim varno in spodbudno delovno okolje:

- z doslednim spoštovanjem pridobljenih pravic zaposlenih,
- z zagotavljanjem potrebnih delovnih in drugih prostorov, delovnih sredstev ter potrebnih informacij za delo in življenje v družbi,
- z usposabljanjem in razvijanjem kompetenc zaposlenih ter spodbujanjem osebnostnega in strokovnega razvoja,
- s primernimi in rednimi prejemki,
- s skrbjo za zdravje zaposlenih (z ukrepi za varno delo, ki ščitijo zdravje zaposlenih ter s spodbujanjem športnih aktivnosti zaposlenih...),
- z varovanjem zaposlenih in drugih na luškem območju (z ukrepi in pravili ravnanja na luškem območju, ki vključujejo tudi prepoved dela v Luki Koper pod vplivom alkohola in nedovoljenih psihoaktivnih substanc),
- s spodbujanjem in nagrajevanjem dobrega dela, ustreznih ravnanj in dobrih medsebojnih odnosov z materialno in nematerialno motivacijo, idr...

2.4. KOMUNIKACIJA

Komunikacija v Luki Koper je dvosmeren proces izmenjave sporočil, ki nam omogoča usklajevanje mnenj, doseganje različnih ciljev, pa tudi vzpostavljanje, vzdrževanje in spreminjanje medosebnih odnosov.

Interno informiranje zaposlenih o pomembnih odločitvah in dogodkih poteka preko formalnih komunikacijskih poti (intranet, luški glasnik, kratke vesti, elektronska pošta, oglasne deske, za pretežni del zaposlenih tudi internet itd.).

Povratne informacije se pridobiva z individualnimi pogovori, na delovnih in strokovnih sestankih, problemskih delavnicah in drugih oblikah sodelovanja. Kontinuiran dialog pa je vzpostavljen tudi z predstavniškimi organi delavcev.

Vsak zaposleni je v zvezi s svojim delom in življenjem v družbi ter zaznavanjem internega okolja dolžen kvalitetno komunicirati (prisluhniti drugim, pridobivati in posredovati informacije povezane z delom, izražati svoja mnenja, posredovati znanje ipd.) se izogibati konfliktni komunikaciji in prevzeti odgovornost v zvezi s tem.

Pričakovana je natančnost, pravočasnost in transparentnost v komuniciranju. Komunicira se odkrito in spoštljivo, brez napačnega prikazovanja dejstev ali zavajanja ter neavtoriziranega prenosa informacij na vseh ravneh in področjih delovanja v družbi, tako v formalni kot neformalni komunikaciji. Kritika dela je del odkrite komunikacije in ne sme biti usmerjena v osebo, temveč v dejanja.

Spoštljivost komuniciranja pomeni tudi neselektivno komuniciranje (po načelu » z vsemi enako«), ter dolžnost naslovnika prošnje, predloga, pobude ali kritike, v razumnem času odzvati se z odgovorom oz. s povratno informacijo.

S kratko, natančno in korektno komunikacijo spoštujemo delo in čas drugih zaposlenih.

Enak pristop se pričakuje v komuniciranju s poslovnimi partnerji in drugimi udeleženi v poslovnem okolju družb.

Osebe, ki niso pooblaščenice za komunikacijo z javnostmi in za posredovanje uradnih stališč Luke Koper, v javnosti, na socialnih omrežjih in drugih medijih zastopajo lahko le svoja osebna stališča, pri čemer družba pričakuje, da pri tem ne bodo škodovali ugledu družbe.

2.5. ZAUPNOST PODATKOV

S poslovnimi skrivnostmi, zaupnimi podatki, osebnimi podatki in drugimi zaupnimi informacijami, se ravna skrbno in se jih ne sme razkrivati ali posredovati nepooblaščenim osebam, ki teh podatkov ne potrebujejo za opravljanje dela v Luki Koper. Varovanje teh informacij je v družbi podrobneje urejeno s Pravilnikom in navodilom o varovanju poslovne skrivnosti, Pravilnikom o varovanju osebnih podatkov ter z več dokumenti sistema vodenja v okviru procesa zagotavljanja informacijske podpore.

Šteje se, da je zaposleni zlorabil podatke, če je notranje informacije Luke Koper, ki niso javnega značaja, uporabil z namenom, da je sebi ali drugemu uresničil ali pomagal pri uresničitvi osebnega interesa.

Zaposleni je dolžan varovati informacije za čas zaupnosti informacije, med in tudi po prenehanju delovnega razmerja v Luki Koper.

2.6. NASPROTJE INTERESOV

Nasprotje interesov nastane, ko osebni interesi zaposlenega ali drugih oseb (ekonomski, družinski, čustveni, politični, idr.), ki niso interesi družbe ali so celo v nasprotju z njimi, vplivajo oz. ogrožajo objektivno in nepristransko odločanje oz. izvajanje nalog zaposlenega in njegovo delovanje v korist družbe.

Zaposleni se mora izogibati nasprotju interesov med njegovimi lastnimi interesi ali interesi tretjih oseb z razumnimi in zakonitimi interesi družbe. Prav tako se mora izogibati situacijam, ki bi lahko dajale vtis nasprotja interesov ali vpliva na nepristranskost zaposlenega v neki situaciji.

Okoliščine pri katerih je lahko zaznati posredni ali neposredni interes zaposlenega v zadevi (npr. prijateljstvo, pogodbeno ali sorodstveno razmerje, osebno poznavanje osebe v postopku ipd), ki lahko privedle do nasprotja interesov z družbo, je dolžan zaposleni sam razkriti in se izločiti iz nadaljnjega postopka.

Zaposleni je dolžan obvestiti družbo o poslovnih aktivnostih izven družbe, kadar bi te lahko predstavljale nasprotje interesov med njim in Luko Koper.

Nasprotje interesov obstaja, če med članom nadzornega sveta, članom uprave, vodjem organizacijske enote, drugimi odgovornimi osebami ali njihovimi ožjimi družinskimi člani in Luko Koper obstaja pomembno pogodbeno ali drugo poslovno razmerje.

Nasprotje interesov lahko nastopi tudi pri izvajanju določenih aktivnosti med posameznimi družbami znotraj Skupine Luke Koper ali med organizacijskimi enotami znotraj posamezne

družbe. V tem primeru je dolžno ravnanje tisto, ki vodi k višjemu cilju, skladno s prioritetaami v smeri doseganja skupnih ciljev Luke Koper.

2.7. OMEJITEV SPREJEMANJA DARIL

Zaposleni ne sme sprejemati neprimernih ponudb daril kot protiuslugo za pridobitev kakršne koli koristi. V poslovnem in zasebnem življenju so se zaposleni dolžni izogibati situacijam, v katerih bi sprejem darila bilo lahko razumeti kot vpliv na neodvisnost zaposlenega pri delu v družbi.

Darilo predstavlja vsaka ugodnost ali korist v finančni obliki, v obliki storitev ali v materialni obliki, ki je povezana z zaposlitvijo oz. nalogami zaposlenega, in ga zaposleni prejme sam oz. njegovi ožji družinski člani in pravica do te ugodnosti in koristi predhodno ni formalno ustrezno urejena.

Za neprimerna darila se šteje darila, sprejeta s koruptivnim namenom oz. katerih vrednost in okoliščine v katerih so bila dana, presegajo omejitve dovoljenega sprejema daril, navedene v Pravilniku o sprejemanju daril v Skupini Luka Koper.

Za neprimerno darilo se šteje tudi prejeto darilo ali korist, če pogoji pridobitve bistveno odstopajo od tržnih pogojev, običajev ali od darovalčevih poslovnih pogojev, ki sicer veljajo za ostale.

Zaposleni ne sme neposredno ali posredno sprejemati neprimernih daril in je dolžan taka ravnanja in poskuse ali utemeljene sume takih ravnanj drugih, razkriti.

3. PRAVILA DRUŽBE V POSLOVNIH RAZMERJIH

3.1. ODNOS DO STRANK, KUPCEV, DOBAVITELJEV IN PARTNERJEV

Luka Koper oz. njeni zaposleni s kupci, dobavitelji in drugimi deležniki razvija dobre odnose, ki temeljijo na medsebojnem zaupanju in načelih poslovne etike družbe. V medsebojnih razmerjih spoštujemo dobre poslovne običaje.

Luka Koper si z zastavljenimi načeli oz. pravili poslovne etike družbe prizadeva ustvariti pogoje, da bodo tudi naši dobavitelji, kupci in drugi deležniki sodelovali z Luko Koper v duhu etičnih pravil ravnanja, ki veljajo za Luka Koper.

Poslovne informacije in razmerja s kupci, dobavitelji in drugimi deležniki predstavljajo, se obravnavajo in varujejo kot poslovna skrivnost.

Zaposleni so dolžni ravnati skladno s pravili družbe v poslovnih razmerjih in se izogibati konfliktom v poslovnih razmerjih. V kolikor do teh pride, se jih rešuje hitro in na korekten način.

3.2. ODNOS DO KUPCEV

Zadovoljstvo kupcev je osnovno vodilo našega ravnanja v poslovnem razmerju s kupci.

Odnos do kupcev temelji na pravilih:

- izvajanje kakovostnih storitev, ki temeljijo na učinkovitosti, zanesljivosti, prilagodljivosti, pravočasnosti, varnosti, konkurenčnosti in okoljski sprejemljivosti,
- pri odločitvah kupcev o nakupu storitve zagotavljati pravočasne in točne informacije,
- neprestano izboljševanje in prilagajanje željam in potrebam kupcev,
- redno spremljanje zadovoljstva kupcev, njihovih pritožb in pohval,
- transparentno sodelovanje, ki temelji etičnemu ravnanju obeh,
- dolgoročnost sodelovanja temelji na obojestranskem zaupanju.

3.3. ODNOS DO DOBAVITELJEV

Dobavitelji so kvalitetna podpora naših storitev.

Odnos do dobaviteljev temelji na pravilih:

- prednost dobaviteljem, ki imajo svoje poslovanje usklajeno z zahtevami mednarodnih standardov vodenja, izpolnjujejo zahteve varstva pri delu in so okoljsko ozaveščeni ter sodelujejo z Luko Koper v duhu načel in vrednot, ki veljajo za Luko Koper,
- izbor in sodelovanje z dobavitelji poteka na transparenten, v družbi določen način,
- plačilo dobaviteljem se zagotavlja v dogovorjenih rokih,
- dobavitelje se redno ocenjuje, po v naprej določenih kriterijih,
- zavrnitve dobavitelja v primeru njegovih kakršnih koli neprimernih ponudb oz. etično spornih ponudb in ponudb, ki nasprotujejo dobrim poslovnim običajem, v zvezi s sklepanjem poslov ter se izogibati vsakemu sodelovanju v ravnanju dobavitelja, ki bi lahko imelo znake korupcije,
- odklonitve oz. prekinitve sodelovanja z dobavitelji, za katere je ugotovljeno, da ravna koruptivno in neetično,
- dolgoročnost sodelovanja temelji na obojestranskem zaupanju in etičnem ravnanju.

3.4. ODNOS DO LASTNIKOV IN INSTITUCIJ

Izpolniti pričakovanja lastnikov (delničarjev)

Odnos do lastnikov in institucij temelji na pravilih:

- Luka Koper in njeni zaposleni so dolžni slediti cilju dolgoročne poslovne uspešnosti. S tem se lastnikom Luke Koper zagotavlja varnost in donosnost njihove naložbe,
- Luka Koper v rokih in na predpisan način obvešča lastnike in drugo zainteresirano javnost o poslovanju Luka Koper, razvojnih načrtih ter pomembnih poslovnih dogodkih,
- Luka Koper in zaposleni v njej spoštujejo pravila trgovanja z vrednostnimi papirji,
- notranjih informacij se ne zlorablja, spodbuja enakopraven položaj vlagateljev pri nakupu in prodaji delnic Luke Koper in drugih vrednostnih papirjev. Za zlorabo notranjih informacij družba in zaposleni prevzemajo vso odgovornost,
- vsi poslovni dogodki se dokumentirajo v skladu z zakonskimi in internimi predpisi,
- družba ne dovoljuje transakcij z denarjem ali premoženjem nezakonitega ali sumljivega izvora,
- odnosi z javnimi institucijami so korektni in transparentni.

4. ODNOS DO OKOLJA IN ŠIRŠE DRUŽBENE SKUPNOSTI

Spoštujemo okolje, v katerem delamo in živimo. Luka Koper je družbeno odgovorno podjetje.

Odnos do okolja temelji na :

- zavezi k trajnostnemu razvoju,
- neprestanemu izboljševanju sistema ravnanja z okoljem,
- skrbi za zmanjševanje negativnih vplivov naše dejavnosti na okolje,
- varčevanju z naravnimi viri, gospodarnim ravnanjem z energijo in uvajanjem sodobne in varčne tehnologije,
- rednim spremljanjem emisij in imisij v okolje in sprotnem obveščanju javnosti,
- ločevanju odpadkov,
- izboljševanju opremljenosti in usposobljenosti za ukrepanje v primeru onesnaženj na kopenskem in morskem delu pristanišča,
- pričakovanju okoljsko odgovornega ravnanja vseh, ki delujejo na območju pristanišča.

Luka Koper se povezuje z lokalno skupnostjo in podpira projekte, ki so pomembni za lokalno in širšo družbeno skupnost.

Donacije in sponzorstva

Podpiramo aktivnosti in dejavnosti, ki prispevajo k dvigu kakovosti bivanja, socialne in zdravstvene varnosti, znanja, športa ter kulturnega življenja prebivalcev v našem okolju. Sponzorska in donatorska sredstva delimo javno in transparentno. Političnih strank finančno ne podpiramo in ne financiramo.

5. ODNOS DO MEDIJEV

Družba na različne načine in preko različnih komunikacijskih kanalov obvešča medije in nasploh širšo javnost o vseh pomembnejših dogodkih in poslovnih rezultatih ter zagotavlja jasne, verodostojne in pravočasne informacije.

Za komunikacijo z mediji in širšo javnostjo pri posredovanju uradnih stališč Luke Koper je zadolženo Področje za odnose z javnostmi, ki sporočila po potrebi usklajuje z drugimi organizacijskimi enotami v družbi in Skupini Luke Koper. Novinarska vprašanja sprejemamo praviloma po elektronski pošti in nanje poskušamo kar se da hitro odgovoriti, skladno s potrebami prosilca oziroma najkasneje v zakonsko določenem roku.

Z mediji komuniciramo tekoče, transparentno in spoštljivo, nismo pa dolžni odgovarjati na špekulativna vprašanja, anonimne obtožbe in govornice, skladno s Politiko upravljanja družbe.

6. IZVAJANJE ETIČNEGA KODEKSA

Skrbništvu Etičnega kodeksa družb skupine Luke Koper je v pristojnosti pooblaščenca za korporativno integriteto, v njegovi odsotnosti pa njegovega namestnika.

Sprememba Etičnega kodeksa je možna na pobudo poslovodstva družb Skupine Luke Koper ali zaposlenih oz. njihovih predstavnikov. Poslovodstva družb Skupine Luke Koper so dolžna obravnavati vsako pobudo spremembe Etičnega kodeksa.

Kodeks je v elektronski obliki dostopen zaposlenim na portalu Luke Koper (lukanet), poslovnim partnerjem in drugi zainteresirani javnosti pa na spletni strani Luke Koper (www.luka-kp.si).

Vsi zaposleni v družbah skupine Luke Koper prejmejo tiskan izvod Etičnega kodeksa ob njegovem sprejetju, novo zaposleni pa ob zaposlitvi.

Poslovodstva družb in vsi, ki sklepajo delovno razmerje v družbah skupine Luke Koper se z izjavo zavežejo k spoštovanju določil tega Etičnega kodeksa.

Ne glede na to, so vsi zaposleni dolžni ravnati skladno z vrednotami in načeli Etičnega kodeksa ter drugih poklicnih kodeksov katerim so zavezani na posameznih področjih njihovega dela.

Spoštovanje določil etičnega ravnanja v okviru organizacijske enote spremljajo vodje organizacijskih enot.

Prijava in obravnava kršitve načel etičnega ravnanja in drugih nepravilnosti v družbi

Zaznane nepravilnosti v enoti lahko vsak zaposleni prijavi ustno ali pisno, sam ali preko vodje organizacijske enote, in sicer pooblaščenca za korporativno integriteto.

Postopke v zvezi z delom pooblaščenca za korporativno integriteto in prijavi kršitev korporativne integritete ureja Poslovnik o delu pooblaščenca za korporativno integriteto.

Pooblaščenec za korporativno integriteto je dolžan obravnavati vsa prijavljena nedovoljena ravnanja zaposlenih, tudi anonimne prijave, kadar je iz prijave razbrati dejstva, ki nakazujejo na utemeljen sum ravnanj v nasprotju z Etičnim kodeksom.

Če prijavitelj ni anonimen, prejme povratno informacijo o ugotovitvah ob zaključku postopka ugotavljanja kršitev.

Razkritja oziroma naznanitve okoliščin dejanskega ali potencialnega kršenja tega kodeksa se varujejo kot poslovna skrivnost.

Pri prijavi v dobri veri, so prejemniki prijave dolžni zagotoviti anonimnost prijavitelja (razen v zakonsko določenih primerih).

Pooblaščenec za korporativno integriteto spremlja gibanje kršitev in o ugotovljenih kršitvah pripravi letno poročilo.

Luka Koper sodeluje s pristojnimi nadzornimi organi in institucijami v njihovih postopkih nadzora, ki jih izvajajo nad podjetjem ali nad drugimi osebami, v mejah predpisov, ki določajo varovanje zaupnosti ter obseg pooblastil in pristojnosti nadzornih organov.

Veljavnost Etičnega kodeksa družb Skupine Luke Koper

Ta Etični kodeks je sprejela Uprava Luke Koper d. d. na svoji seji dne 12.1.2016 in 29.11.2016.

Etični kodeks družb Skupine Luke Koper velja od 29.11.2016 za vse družbe v Skupini Luke Koper.

S veljavnostjo tega Etičnega kodeksa družb Skupine Luke Koper, preneha veljati Etični kodeks skupine Luke Koper z dne 14.2.2012.

Uprava Luke Koper d.d.

Predsednik

Dragomir Matić



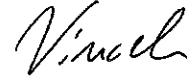
Član uprave

Andraž Novak



Članica uprave za področje financ
in računovodstva

Irena Vincek



Član uprave-delavski direktor

Stojan Čepar

