

## **STRATEGIJA KORPORATIVNE INTEGRITETE DRUŽBE IN SKUPINE LUKE KOPER DO LETA 2025**

### **1. Uvod**

Uprava je na seji R 136/2019 dne 1.10.2019 sprejela Strategijo korporativne integritete družbe in Skupine Luka Koper do leta 2025

### **2. RAZVOJ KORPORATIVNE INTEGRITETE V SKUPINI LUKA KOPER**

Skupina Luka Koper je leta 2014 pristopila k podpisu Smernic korporativne integritete in je kot ambasador korporativne integritete zavezana k sistematični ureditvi navedenega področja. Družba je v letu 2016 sprejela Etični kodeks in Poslovnik o delu pooblaščenca korporativno integriteto in komisije za obravnavo prijav kršitve korporativne integritete v Skupini Luka Koper.

Osrednji cilj je in ostaja dolgoročno uspešno poslovanje Skupine ob spoštovanju temeljnih družbenih vrednot in načel. Korporativna integriteta je in mora biti eden izmed temeljnih dejavnikov delovanja skupine in sestavni del kulture vseh zaposlenih. Minimalni standard je dosledno spoštovanje korporativne zakonodaje in njegovo nadgrajevanje z etičnimi načeli medsebojnega spoštovanja in sodelovanja pri doseganju skupnih koristi v specifične družbenem okolju. Ob tem mora biti vzpostavljena ničelna toleranca do nezakonitega kot tudi neetičnega ravnanja, vodstveni kader pa mora dajati pozitiven zgled. Prav tako družba zasleduje, da akterji korporativne integritete podajo celovita mnenja glede kršitev z dvigom ugleda in pomena korporativne integritete. Posodobi se sistem whistleblowinga ter poenoti sistem podajanja in uresničitve priporočil, ki je usklajen z ostalimi dajalci zagotovil.

### **3. ZAVEZANOST K SPOŠTOVANJU ETIČNIH VREDNOST IN PRAVI PRISTOP**

Temeljna vodila korporativne integritete Skupine Luka Koper so:

- zakonito in etično poslovanje kot del poslovne politike,
- etika in preprečevanje korupcije kot del poslovne strategije,
- strategija družbene odgovornosti in skladnosti poslovanja,
- zaveze k spoštovanju korporativne integritete,
- zaščita prijaviteljev.

Nepravilnosti, neetična, koruptivna in protipravna ravnanja zmanjšujejo motivacijo in moralo zaposlenih, slabšajo poslovno učinkovitost, uspešnost in konkurenčnost družbe, znižujejo zaupanje vseh deležnikov in povzročajo negativne posledice za njeno rast. Za uveljavljanje urejenega in poštenega poslovanja so vsi posamezniki, ki kakorkoli zaznajo sume nepravilnosti oziroma koruptivnih ravnanj, zavezani pooblaščenca oz. komisiji za korporativno integriteto to sporočiti. Integriteta in skladnost morata postati sestavni del vsakdanjosti vsakega procesa.

Potrebno je:

- krepiti proces uveljavljanja etičnih vrednot kot zagotovila dobičkonosnosti Skupine in obvladovanje tveganj za nastanek koruptivnih ravnanj ter posledično zmanjševanje izgub v poslovanju,
- razdelati sistem prijav kršitev korporativne integritete ter postopanje pooblaščenca za korporativno integriteto in komisije za obravnavo prijav kršitve korporativne integritete,
- sodelovanje z zunanjimi strokovnjaki za učinkovitejšo in pravočasno prepoznavo neetičnih ravnanj,
- vpeljati učinkoviti sistem obravnave in reševanja kršitev korporativne integritete z vzpostavljenim informacijskim sistemom ter zaščito prijaviteljev oz. žvižgačev,

- obvladovanje varovanja zaupnosti podatkov in sistema nasprotja interesov.

Ključno je soustvarjanje dobre korporativne kulture ter uresničevanje družbene odgovornosti z zakonitim, preglednim in etičnim odločanjem ter ravnanjem. Gradniki sistema za zagotavljanje skladnega delovanja, ki na dolgi rok zmanjšuje tveganja koruptivnih ravnanj, so povzeti po zahtevah ISO 37001, h kateremu strmimo.

Ob tem ohranjamo in dopolnjujemo okvir skladnega oz. nekoruptivnega poslovanja, z jasno določenimi pravili in urejenim dokumentarnem sistemu, z odpravo neskladnosti ter načrtovanjem sistematičnih aktivnosti za krepitev kulture integritete in skladnosti, začeni s procesi kadrovanja, ozaveščanja zaposlenih, izobraževanjem ter usposabljanjem, vključujoč notranje sisteme obvladovanja tveganj, notranje revizije ter sistema vodenja kakovosti in skladnosti.

Sistem obvladovanja preprečevanja kršitev korporativne integritete je ključna sestavina sistema vodenja družbe, s konkretnim projektnim pristopom vzpostavitve dopoljenega sistema preprečevanje korupcije, konkretnimi cilji in roki izvedbe. Napačna je predstava, da je vzpostavitev sistema korporativne integritete nepotreben strošek. Razdrobljenost kontrol preko različnih linij nadzora povečuje tveganja. Funkcija integritete ter skladnosti je ključna za kulturno preobrazbo, da se izrazi vizija in da le ta odmeva med zaposlenimi kot vzpostavljena politika etičnega ravnanja. Kjerkoli, kadarkoli z redno komunikacijo to zavest krepimo.

#### **4. STRATEŠKI CILJI SISTEMA KORPORATIVNE INTEGRITETE SKUPINE LUKE KOPER**

Cilj je izgradnja sistema etičnih vrednot in njihovo ponotranjenje z zavedanjem, da so v korist vsem zaposlenim in družbam Skupine. Uredi se obvladovanje konflikta interesov, sistem whistleblowinga, preprečevanje pranja denarja, obravnave in zlorabe notranjih informacij ter preiskovanja prevar in širjenja ustrezne kulture.

Kršenje etičnih vrednot predstavlja škodo za družbo in njene zaposlene. Gradimo zdrave medsebojne odnose sodelovanja in spoštovanja ter zavedanja glede pravic in obveznosti, ki temeljijo na načelih skrbnosti, poštenosti, spoštovanja ter onemogočanja nezakonitih, koruptivnih ali etično spornih ravnanj. Vsakemu mora biti jasno njegovo poslanstvo znotraj Skupine in omogočeno izpolnjevanje interesov. Vzpostavljena mora biti zavest, da gre zasledovanje k posameznim interesom v škodo in v siromašenje vseh deležnikov. Zasledujemo najvišjo stopnjo profesionalnosti, lojalnosti in integritete v odnosu do zaposlenih, strank, lastnikov, medijev, dobaviteljev, državnih in lokalnih organov in drugih deležnikov.

Naša vizija je in ostaja v tem, da korporativna integriteta v nas živi, da s tem skladno ravnamo in da jo utrjujemo in nadgrajujemo v razmerju do naših poslovnih partnerjev in okolja. Gradimo na inovativnosti, ki nam daje prepoznavnost v poslovnem okolju in spodbujamo kulturo odprtosti.

Ker delujemo v okolju, kjer prihajamo v stike z različnimi deležniki in s poslovnimi partnerji z vsega sveta, se do njih obnašamo odgovorno in z njimi ohranjamo redne stike. Odnos gradimo na spoštovanju etičnih vrednot, strpnosti, spoštovanju ter nediskriminatornem odnosu. Posle sklepamo transparentno, ob spoštovanju konkurenčnosti in dobrih poslovnih običajev ter z ničelno toleranco do kakršnih koli koruptivnih ali etično spornih ravnanj ali nepoštenih poslovnih praks.

Pri svoji dejavnosti delujejo družbeno odgovorno, z zavedanjem k okolju prijazne družbe, z dialogom, medsebojnim zaupanjem in usklajevanjem različnih interesov. Preprečujemo vsakršno ravnanje posameznikov, s katerim bi si neupravičeno zase ali za druge pridobivali koristi z izkoriščanjem notranjih informacij ali drugače. Transparentnost in enotni etični standardi ravnanja dobaviteljev je vodilo h kateremu strmimo.

## **5. KORPORATIVNA INTEGRITETA SKUPINE LUKE KOPER 2025**

Do leta 2025 v korporativni integriteti in skladnosti naredimo premik v smeri kulturne spremembe, ki jo poganja inovativnost in medsebojno spoštovanje. Biti skladen je odgovornost vseh zaposlenih in naraven ter sestavni del vsakdana. Ob preoblikovanih procesih, izboljšano tehnologijo in razvito in usposobljeno ter etično delovno silo, je skladnost in korporativna integriteta ključni dejavnik prehoda. Vzpostavi se večje število izobraženih in sposobnih strokovnjakov za korporativno integriteto, ki ob razumevanju in poznavanju zakonskih predpisov, posvetijo veliko pozornosti prepoznavi in obvladovanju tveganj in so neposredno vključeni v proces ter svetujejo različnim strokovnim službam in profitnim centrom. Družba in Skupina za vzpostavitev sistema zagotovi ustrezna finančna sredstva.

Funkcija tako preide iz podporne v strateško in povečuje učinkovitost ter upravičuje naziv ambasadorja korporativne integritete. Z informacijsko tehnologijo se procesi nadgradijo, analizira se učinkovitost operacij skladnega delovanja ter zasleduje učinkovito in skladno ravnanje s strankami in zadovoljstvu kupcev. Od dobaviteljev, kot zaupanja vrednega partnerja, zahtevamo skladna in etično nesporna ravnanja.

Prehod poteka v dveh fazah. Z začetno fazo je osredotočenost na načrtu razvoja, vzpostavitvi ustreznih in vitkih internih pravil, vzpostavljanju kadra, ki etične vrednote spoštuje, razume in širi, pristopi se k takojšnjemu izobraževanju in krepitvi kulture etičnosti in skladnosti, avtomatizaciji procesov ter pridobljenem certificiranju Ethic intelligence. V drugi fazi preidemo k profesionalizaciji in krepitvi vloge, v kulturni preskok, kjer zaposleni ponotranjijo in sprejemajo zastavljene strategije, da je delati prav v korist vseh. Za to jim gredo različna priznanja. Kultura etičnega vedenja se ob tem vsakodnevno ohranja in krepi, kar povečuje zaupanje deležnikov v delovanje Skupine. Trdno zasidrane navedene vrednote in etični standardi ustvarjajo zdrav in učinkoviti poslovni model za razvoj družbe v prihodnje in zmanjšujejo tveganje nezadovoljstva strank in neskladnega ravnanja.

Ključno vlogo pri tem ima poslovodstvo in vodilno osebje, ki z močjo prepričevanja, izbora in nadzora ponazori potencial preoblikovanja kulture korporativne integritete in vzpodbuja vizijo dosegljivih koristi.

Z razumevanje vizije imajo koristi vsi deležniki Skupine Luka Koper.

Uprava