



Kodeks poslovne etike



**Delavska
Hranilnica**

Enostavno prava izbira.

1. UVODNA POJASNILA

Zaupanje in ugled sta ključnega pomena za uspeh vsake finančne institucije, zato se Delavska hranilnica d.d. Ljubljana (v nadaljevanju: hranilnica) in Skupina povezanih družb Delavske hranilnice (v nadaljevanju: skupina ali skupina hranilnice) zavzemata za najvišje standarde etičnega in profesionalnega ravnanja. V skupino poleg hranilnice sodita tudi odvisna družba DH Leasing d.o.o. in njena podrejena družba DH Solar d.o.o. (v nadaljevanju tudi: odvisna družba).

Kodeks poslovne etike (v nadaljevanju: kodeks) je v razmerju do sodelavcev, poslovnih partnerjev, delničarjev in komitentov skupine hranilnice skupek vrednot in načel, ki predstavljajo vodila našega ravnanja ter osnovno korporativno kulturo skupine. Kot takšna nam pomagajo pri sprejemanju odločitev in pri opravljanju dnevni delovnih obveznosti.

Dosledno spoštovanje določil kodeksa krepi tako ugled zaposlenih v skupini kot hranilnice same. Prispeva k odgovornemu ravnanju posameznika in kolektiva kot celote, posledično pa k višjim standardom poslovanja. V veljavne interne akte, ki smo jih zaposleni zavezani dosledno spoštovati, kodeks ne posega, se pa nanje navezuje in jih dopolnjuje. Zavedamo se, da lahko vsako odstopanje od kodeksa pomeni znižanje ugleda in zaupanja v skupino, zato smo njegova določila dolžni upoštevati vsi zaposleni, morebitna odstopanja pa čimprej odkriti in ustrezno ukrepati.

Ta kodeks določa smernice poslovne prakse ter strokovnega in osebnega ravnanja, ki se od zaposlenih in oseb, ki delajo v imenu skupine, pričakuje. Hranilnica in odvisna družba sta kot članici Združenja bank Slovenije (v nadaljevanju: ZBS) seznanjeni in v celoti priznavata Kodeks poslovne etike članic ZBS.

**V poslovnih razmerjih
sta poštenje in zaupanje
nenadomestljivi vrednoti.**



V poslovnih razmerjih sta poštenje in zaupanje nenadomestljivi vrednoti. Skupina hranilnice goji kulturo, v kateri sta odgovornost in pripravljenost za medsebojno sodelovanje prevladujoči vrednoti zaposlenih. Z vsakim posameznikom se ravna prijazno in spoštljivo. Omenjene vrednote uprava in delavci vodstvenih funkcij skupine na svoje sodelavce prenašajo z lastnim zgledom.

Zaposleni so nediskriminatorni, pozitivno naravnani, motivirani in spoštujejo delo sodelavcev in svoje delo. Zaposleni svoje delo opravljajo z vso strokovnostjo in

skrbnostjo ter stremijo k odličnosti. Skupina spodbuja organizacijsko kulturo in kulturo upravljanja tveganj, ki daje poštenemu in neoporečnemu izvajanju poslovnih dejavnosti najvišjo prioriteto in zato ne sodeluje in ne bo sodelovala pri poslih, za katere je možnost predvideti, da bi skupino lahko izpostavili tveganju zmanjšanja ugleda.

Javnost nas ocenjuje po naših ravnanjih in zato naj bo ta kodeks vodilo, ki naj nam pomaga okrepiti njeno zaupanje, s predanostjo našim temeljnim vrednotam. To je še posebej pomembno v povezavi s kreditnim procesom skupine, kjer se spoštuje visoka kultura upravljanja kreditnega tveganja.

Skupina mora v okviru svojih možnosti upoštevati želje komitentov in njihove potrebe ter si prizadevati za izpolnitev njihovih pričakovanj. Odklonitev sklenitve posla mora biti skrbno pretehtana, utemeljena in vedno izražena v mejah vljudnosti.

Določila tega kodeksa poleg zaposlenih zavezujejo tudi vse pravne in fizične osebe, ki na podlagi pogodbe o zaposlitvi ali druge pogodbe delujejo v imenu skupine hranilnice. Poleg določb tega kodeksa so zaposleni dolžni upoštevati tudi kodekse, ki urejajo specifično delovanje po posameznih profesionalnih področjih.

Javnost nas ocenjuje po naših ravnanjih in zato naj bo ta kodeks vodilo, ki naj nam pomaga okrepiti njeno zaupanje, s predanostjo našim temeljnim vrednotam.

2. KROVNA NAČELA



Dolžnost upoštevanja

Vsi zaposleni so se dolžni seznaniti in se ravnati v skladu z določili tega kodeksa.

Komitent skupine hranilnice

Kot komitent se šteje vsaka oseba, kateri se dajejo prve informacije ali se z njo vzpostavljajo prvi stiki, ne glede na to, ali je kasneje poslovni odnos s skupino hranilnice vzpostavljen ali ne.

Poznavanje kodeksa

Služba upravljanja s kadri in delavci vodstvenih funkcij skupine hranilnice morajo z vsebino kodeksa seznaniti vsakega (novega) zaposlenega in skrbeti, da delo s komitenti in znotraj skupine hranilnice vsi opravljajo skladno z njegovimi določili.

Vsi zaposleni so se dolžni seznaniti in se ravnati v skladu z določili tega kodeksa.

3. TEMELJNA NAČELA RAVNANJA IN NAŠE VREDNOTE

Varovanje ugleda

Poslovanje skupine mora temeljiti na spoštovanju veljavnih predpisov in pogodb, sklenjenih s komitenti in pogodbenimi partnerji. Uprava, nadzorni svet in zaposleni v skupini si moramo pri opravljanju svojih nalog prizadevati, da ravnamo skladno s sprejetimi načeli ter da s svojim delom in vedenjem v skupini hranilnice in zunaj nje ne bomo škodovali ugledu skupine hranilnice in preostalega bančnega sektorja, prav tako pa si moramo prizadevati varovati ugled naših komitentov in pogodbenih partnerjev.

Zaupnost razmerja in vzdrževanje zaupanja

Skupina hranilnice si mora prizadevati, da pri poslovanju gradi in utrjuje medsebojno zaupanje s komitenti in pogodbenimi partnerji, tako da ne bi z opuščanjem potrebne skrbnosti in pozornosti škodila ali zmanjšala zaupanje v skupino in preostali bančni sektor.

Zaščita pravic in koristi stranke

Skupina hranilnice, njeni organi in zaposleni pri svojem delu ravnamo tako, da varujemo pravice in koristi komitentov. Skupina se je dolžna vzdržati ravnanj, s katerimi bi komitentom in pogodbenim partnerjem utegnila povzročiti škodo.

Vestnost, poštenost in skrbnost pri delu

Zaposleni v skupini in njeni organi moramo svoje naloge opravljati pošteno, skrbno in s potrebno vestnostjo, zavedajoč se strožjih meril odgovornosti v poslovanju po načelih skrbnosti dobrega strokovnjaka. Še posebno visoka stopnja vestnosti in skrbnosti dobrega strokovnjaka je potrebna pri svetovanju komitentom s ciljem vzdržnega zadolževanja, preudarnega investiranja, preprečevanja poslovanja, ki omogoča pranje denarja, financiranja terorizma, davčne utaje ali kakršne koli finančne zlorabe s strani komitentov.

Visoka kultura upravljanja kreditnega tveganja

Visoka kultura upravljanja kreditnega tveganja pomeni, da se v skupini kreditni in lizing posli odobravajo le komitentom, ki bodo po najboljši vednosti pripravljavca predloga in odločevalcev v skupini ob odobritvi teh poslov sposobni izpolnjevati pogoje, določene v kreditnih – lizing pogodbah, ter da se ti posli po potrebi zavarujejo z zadostnim in ustreznim premoženjem. V procesu kreditiranja se morajo hkrati upoštevati tudi učinek posla na kapitalski položaj in dobičkonosnost skupine ter trajnostnost, vpliv na okolje, socialni in upravljavski dejavniki, povezani s poslom.

Takšno kulturo upravljanja kreditnega tveganja spoštujemo vsi zaposleni, ki smo vpeti v proces kreditiranja v skupini (podproces prevzemanja, upravljanja in spremljanja kreditnega tveganja), še posebej pomemben pri tem pa je tudi ustrezen „zgled vodstva“ v vsaki organizacijski enoti.



Istovetenje zaposlenega s skupino hranilnice

Zaposleni v skupini hranilnice se moramo zavedati, da javnost naše delo, postopke in odnose do komitentov istoveti z ravnanjem skupine kot celote z vsemi posledicami, ki izhajajo iz takega ravnanja.

Medsebojni odnosi

Odnosi med zaposlenimi znotraj skupine morajo temeljiti na kolegialnosti, medsebojnem spoštovanju in pomoči. Razhajanja v mnenjih ne smejo izzivati nekorektnosti ali voditi v odstopanje od pravil lepega vedenja.

Izobraževanje in napredek stroke

Uprava in nosilci ključnih funkcij skupine hranilnice si bomo prizadevali za stalno nadgradnjo storitev skupine, za permanentno strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje vseh zaposlenih in za prenašanje izkušenj in znanj med zaposlenimi.



Upoštevanje potreb in želja

Skupina mora v okviru svojih možnosti upoštevati želje in potrebe komitentov ter si prizadevati za izpolnitev njihovih pričakovanj. Odklonitev mora biti skrbno pretehtana, utemeljena in vedno izražena v mejah vljudnosti.

Pripombe in predlogi ter reševanje pritožb

Od komitentov prejete pripombe in predloge, ki se nanašajo na poslovanje z njimi, skupina skrbno obravnava in po možnosti upošteva, zlasti, če so upravičeni.

Pritožbe komitentov je treba obravnavati posebej pozorno, jih reševati hitro in v skladu z internimi akti ter s potrebno obzirnostjo, ob upoštevanju varovanja koristi komitentov kot tudi ugleda skupine. Zavedamo se, da je vsaka rešena pripomba in pritožba možnost za izboljšanje vzpostavljenih poslovnih procesov in s tem našega delovanja.

Zaposleni skupine hranilnice si moramo prizadevati, da spore s komitenti rešujemo z usklajevanjem, posredovanjem ali na drug miren način. Komitenta - potrošnika se v vsakem odgovoru na pritožbo seznaniti, da lahko v primeru, da ni zadovoljen s predlagano rešitvijo pri skupini, svojo pritožbo naslovi na izvajalca izvensodnega reševanja potrošniških sporov pri pristojnem organu ZBS.

Pritožbe komitentov je treba obravnavati posebej pozorno, jih reševati hitro in v skladu z internimi akti ter s potrebno obzirnostjo, ob upoštevanju varovanja koristi komitentov kot tudi ugleda skupine.

Splošni poslovni pogoji

Podrobnejša pravila o postopkih in delu s komitenti pri posameznih poslih se lahko določajo tudi v splošnih ali posebnih poslovnih pogojih skupine. Splošni pogoji poslovanja, ki podrobneje določajo pravila in postopke bančnega poslovanja in dela s komitenti, morajo biti dostopni komitentom (v uradnih prostorih enot in na spletni strani hranilnice in odvisne družbe) in transparentni, na zahtevo pa tudi predloženi na vpogled.

O spremembi načina dela, prakse, tarif, obrestnih mer ali splošnih pogojev in o datumu, od katerega dalje bodo spremembe veljale, komitente obveščamo v predpisanem oziroma v sprejemljivem roku in na predpisan način.

4. PREOSTALA NAČELA RAVNANJA

Načelo vestnosti in poštenosti

Zaposleni smo dolžni opravljati svoje naloge vestno in pošteno ter zagotavljati visoke standarde poklicne etike. Za skupino ni sprejemljivo namerno napačno notranje in zunanje poročanje in namerno uničevanje ali prirejanje dokumentacije v zvezi s poslovanjem ali upravljanjem tveganj skupine. Spoštujemo interne akte, tujo lastnino in sledimo načelu kontrole štirih oči oziroma avtomatizacije kontrolnih procesov. Pri svojih zasebnih finančnih poslih ne izvajamo transakcij, ki bi lahko v odnosu do skupine posledično ogrozile našo neodvisnost in nepristranskost.

Skupina hranilnice je dolžna preverjati identiteto komitentov ter avtentičnost in verodostojnost dokumentov in podpisov.

Načelo strokovnosti

Zaposleni se moramo truditi, da je delo opravljeno po vseh pravilih stroke in si tudi sami nenehno prizadevati za nadgradnjo svojega strokovnega znanja.

Načelo zagotavljanja integritete

Skupina deluje celovito in skladno z veljavnimi predpisi, internimi akti ter dobrimi poslovnimi običaji. Zaposleni moramo preprečevati in odpravljati tveganja, pri katerih bi bila funkcija, pooblastilo ali druga pristojnost za odločanje uporabljena v nasprotju z veljavnimi predpisi, internimi akti, dobrimi poslovnimi običaji, etičnimi kodeksi in pravno dopustnimi cilji.

Zaposleni skrbimo tudi za dosledno poročanje pristojnim institucijam ter za objavo vseh zahtevanih razkritij. Prizadevamo si, da so poročila in razkritja popolna, verodostojna, točna, preverljiva in pravočasna.

Načelo nediskriminatornosti (enakega obravnavanja ljudi) med zaposlenimi in pogodbenimi partnerji



Pri poslovanju se spoštuje mišljenje drugih, kot tudi njihovo dostojanstvo, zasebnost in osebne pravice, ne tolerira se nobene vrste diskriminacije zaradi spola, nacionalnosti, kulture, veroizpovedi, barve kože, spolne usmeritve, starosti, političnega in sindikalnega prepričanja, jezika ali drugega znaka razlikovanja, prav tako ne toleriramo nobenega nadlegovanja in šikaniranja na delovnem mestu.

Zaposlovanje, napredovanje in ocena zaposlenih temelji izključno na delovnih dosežkih in profesionalnih izkušnjah. Politika osebnih prejemkov sledi vsem primerljivim mednarodnim standardom ter je v skladu s poslovno strategijo, interesi, vrednotami in dolgoročnimi cilji hranilnice.

Zaposleni s pogodbenimi partnerji korektno sodelujemo in skrbimo za neodvisnost in ugled skupine. Zaposleni ali druge osebe, ki delujejo za račun skupine, morajo v primerih zasebnega udeleževanja v kakršnih koli javnih aktivnostih ali pobudah ravnati in izražati stališča le v svojem imenu, razen če so za izražanja mnenja hranilnice ali odvisne družbe kot institucije posebej pooblašeni.

Načelo varovanja ljudi in premoženja

Skupina in njeni zaposleni smo zavezani varovati življenje, zdravje in nedotakljivost oseb, ki se nahajajo v varovanem območju hranilnice in odvisne družbe. Vse premično in nepremično premoženje skupine ščitimo pred uničenjem, poškodovanjem, zlorabo in drugimi škodljivimi vplivi. S premoženjem skupine ravnamo po načelu dobrega gospodarja in v največji možni meri skrbimo za varno delovno okolje.

Načelo varovanja informacij in podatkov



Skupina mora kot zaupne varovati vse informacije, podatke, dejstva in okoliščine o posameznem komitentu, s katerimi razpolaga, ne glede na to, kako jih je pridobila in pri tem spoštovati zakonodajo s področja varstva osebnih podatkov.

Člani organov, delničarji in zaposleni v skupini hranilnice oziroma druge osebe, ki so jim v zvezi z njihovim delom v skupini oziroma pri opravljanju storitev za skupino na kakršenkoli način dostopni zaupni podatki komitentov, teh podatkov ne smejo sporočiti tretjim osebam niti jih sami uporabiti ali

omogočiti, da bi jih uporabile tretje osebe, razen v primerih, določenih z zakoni.

Načelo preprečevanja in izogibanja dejanjem neloyalne konkurence in nepoštenih poslovnih praks

Skupina spoštuje zakonodajo, še posebej zakonodajo, ki ureja preprečevanje neloyalne konkurence in tržnih manipulacij oziroma varstvo potrošnikov. Zaposleni smo se dolžni izogibati vsem ravnanjem, pobudam, dogovorom, ki pomenijo nedopustno omejevanje konkurence, trgovine ali drugih proti konkurenčnih aktivnosti, zavajajoče oglaševanje ali drugo zavajajočo ali neustrezno komunikacijo do komitentov.

Skupina mora kot zaupne varovati vse informacije, podatke, dejstva in okoliščine o posameznem komitentu, s katerimi razpolaga, ne glede na to, kako jih je pridobila in pri tem spoštovati zakonodajo s področja varstva osebnih podatkov.

Načelo preprečevanja in odkrivanja prevar in zlorab

Mednarodni standardi strokovnega ravnanja pri notranjem revidiranju prevaro definirajo kot vsako nezakonito dejanje, za katero je značilna goljufija, utaja ali izraba zaupanja. Taka dejanja niso odvisna od grožnje z nasiljem ali fizične prisile. Prevare zagrešijo komitenti in organizacije, da sebi ali tretji osebi pridobijo denar, posest ali storitve, da se izognejo plačilu ali se izognejo izgubi storitev oziroma da zaščitijo svojo osebno ali poslovno prednost.

Vsi zaposleni v skupini smo dolžni zaščititi premoženje skupine pred prevarami. V primeru suma prevare bo skupina vsa dejstva in okoliščine preiskala v mejah dopustnih in razpoložljivih sredstev. Proti osebi ali skupini oseb, pri katerih bodo ugotovljeni razlogi za sum prevare, bo skupina uporabila vsa razpoložljiva pravna sredstva, saj velja ničelna toleranca do notranjih prevar. Vsak zaposleni, ki je odkril ali sumi notranjo prevaro, je dolžan poskrbeti, da se dogodek nemudoma prijavi v sistem za vnos škodnih dogodkov, drugače se lahko smatra, da je pri tem sodeloval.

Hranilnica in odvisna družba zaposlenim, ki v dobri veri sporočijo kršitve internih aktov in druge zakonodaje preko anonimnega sistema prijav, zagotavlja, da ne bodo obravnavani kot nelojalni in da ne bodo utrpeli kakršne koli škode. Vsa pravila sporočanja so navedena v Protokolu o sistemu anonimnih prijav kršitev. O kršitvah lahko zaposleni poročajo anonimno ali razkrito:

- na naslov: Delavska hranilnica d.d. Ljubljana, Oddelek skladnosti poslovanja, vodja oddelka, Miklošičeva 5, 1000 Ljubljana (osebno) ali
- na naslov: Delavska hranilnica d.d. Ljubljana, Sektor za pravne zadeve in skladnost poslovanja, direktor sektorja, Miklošičeva 5, 1000 Ljubljana (osebno) ali
- preko posebnega spletnega naslova: www.anonimna-prijava-dh.si

Načelo izogibanja nasprotju interesov

Nasprotje interesov je položaj, v katerem zasebni interes oziroma druge okoliščine na strani zaposlenega vplivajo ali bi lahko vplivale na nepristransko in objektivno izvajanje njegovih nalog oziroma njegovo odločanje v razmerju do interesov skupine. Zasebni interes pomeni premoženjsko ali nepremoženjsko korist zaposlenega, njegovega ožjega družinskega člana in drugih fizičnih ali pravnih oseb, s katerimi ima ali je imel osebne, poslovne ali politične stike. Zato se moramo zaposleni izogibati nastanku nasprotja interesov - okoliščinam, ko bi osebni interesi lahko prišli v konflikt z našimi obveznostmi v skupini ali v odnosu do komitentov skupine.

Prav tako se moramo izogibati situacijam, ki bi vzbujale občutek nasprotja interesov. Osebni interes pomeni možnost nastanka kakršnekoli koristi za to osebo, njegovo družino ali tretjo osebo, s katero ima stik, ki bi lahko nakazoval k nasprotju interesov. Vsak zaposleni je dolžan pri izpolnjevanju svojih nalog, pravic in obveznosti, ki izhajajo iz njegovega delovnega mesta ali položaja, slediti najboljšim koristim skupine. V kolikor zaposleni oceni, da bi pri opravljanju posamezne naloge lahko nastopilo nasprotje interesov, je o tem dolžan nemudoma obvestiti nadrejenega.

Pri presoji nastanka nasprotja interesov se upoštevajo vse okoliščine, zlasti pa ekonomske, politične in druge okoliščine, ki so neposredno povezane z zaposlenimi in z drugimi pravnimi in fizičnimi osebami, ki imajo skupne interese z zaposlenimi.

Načelo enakomernega obveščanja delničarjev



Eden od strateških ciljev hranilnice je, da si po najboljših zmožnostih prizadeva vložena sredstva delničarjev ohranjati in dolgoročno oplemenititi s primerno dividendno politiko. Delničarjem zagotavlja enakomerno informiranost z obveščanjem na skupščini, s periodičnimi objavami na spletni strani hranilnice ter z objavami na portalu AJPES. Delničarje pravočasno in pregledno seznanja s poslovnimi rezultati in izvajanjem strategije, s čimer jim omogoča neodvisno sprejemanje odločitev glede njihove naložbe v hranilnico.

Načelo preprečevanja pranja denarja in financiranja terorizma

Skupina ne dopušča zlorab svojega sistema za pranje denarja ali financiranje terorizma. Zaposleni smo zavezani k aktivni politiki in izvajanju ukrepov preprečevanja pranja denarja in financiranja terorizma, ob upoštevanju v hranilnici sprejete politike sprejemljivosti strank, ki velja tudi za stranke odvisne družbe hranilnice.

Načelo prepovedi podkupovanja in korupcije

Skupina ima ničelno toleranco do vseh vrst podkupovanja in korupcije. Poleg dajanja in sprejemanja podkupnin štejemo med koruptivna ravnanja tudi vsa druga ravnanja, s katerimi se dosega ali poskuša doseči prednosti ali koristi zase ali za tretjo osebo - z zlorabo pooblastil, položaja ali z ravnanjem v nasprotju s svojimi odgovornostmi.

Načelo omejenega sprejemanja/dajanja daril

Zaposleni ne sme niti neposredno niti posredno dajati, zahtevati ali sprejemati daril, prepovedana pa je kakršnakoli oblika pridobivanja premoženjske koristi zase ali za druge povezane osebe zaposlenih, ki je lahko v škodo skupini ali v nasprotju s pravnimi in moralnimi normami.

Kot darilo se šteje vsaka ugodnost ali korist, izražena v naravi ali v finančni obliki, ki je na kakršen koli način povezana s funkcijo, ki jo v skupini opravljajo zaposleni, in ni običajno plačilo, dovoljeno za delo.

Zavedamo se, da je skromna izmenjava daril, vabil in drugih ugodnosti družbeno sprejemljiva komponenta uspešnega poslovnega sodelovanja. Gre za darila in pozornosti, ki niso v nasprotju z zakonom ali običajno poslovno prakso ter ne presegajo zakonsko določenega zneska, ki se kot dohodek ne všteva v davčno osnovo po vsakokrat veljavnem zakonu o dohodnini, ali so oproščeni plačila dohodnine. V nobenem primeru kot darilo niso sprejemljivi denar, vrednostni papirji ali dragocene kovine, kakor tudi priložnostni kovanci.

Načelo prepovedi trgovanja na podlagi notranjih informacij

Zaposleni, ki imamo dostop do notranjih informacij oziroma smo seznanjeni z njimi, teh ne smemo uporabiti za neposredno ali posredno pridobitev ali odtujitev finančnih instrumentov, na katere se ta informacija nanaša, in sicer niti za svoj račun niti za račun katerekoli druge osebe.

Pri komunikaciji z zunanjimi osebami dosledno spoštujemo pravila molčečnosti, po izteku delovnega časa oziroma v času odsotnosti z delovnega mesta pa je potrebno spoštovati pravilo čiste mize, po katerem vsa gradiva, ki vsebujejo zaupne informacije, hranimo tako, da nepooblaščenim osebam niso dosegljiva.

Načelo družbene odgovornosti

Družbena odgovornost predstavlja enega od temeljev delovanja skupine. Kot ena redkih bančnih ustanov v slovenski lasti se hranilnica še bolj zaveda svoje vloge in odgovornosti do okolja, v katerem deluje, zato je družbeno odgovornost opredelila kot eno ključnih vrednot, njena načela pa zasleduje tudi v svojih strateških ciljih.

Družbena odgovornost predstavlja enega od temeljev delovanja hranilnice.



Hranilnica deluje družbeno odgovorno do ožjega in širšega družbenega okolja, komitentov, poslovnih partnerjev, zaposlenih, lastnikov, pri čemer dosledno zasleduje osnovno poslanstvo sodobne in varne bančne institucije, ki po ugodnih cenah zagotavlja kvalitetne in do uporabnikov prijazne bančne storitve, deluje humanitarno, v skrbi za trajnostni razvoj in naravno okolje pa ima v svoji paleti ponudbe tudi produkte, ki pripomorejo k zmanjševanju ogljičnega odtisa.

5. SEZNANITEV IN IZVAJANJE KODEKSA

Seznaniitev

Vsi delavci vodstvenih funkcij skupine morajo zagotoviti skladnost delovanja z vrednotami in načeli tega kodeksa. Novo zaposlene z vsebino kodeksa seznanijo vodja službe upravljanja s kadri oziroma direktor odvisne družbe.

S kodeksom skrbnik akta ob vsaki spremembi, ki jo sprejme uprava hranilnice, seznanijo nadzorni svet hranilnice in vse zaposlene v hranilnici in odvisni družbi ter ga objavi na intranetnem portalu in spletni strani hranilnice, na spletni strani odvisne družbe pa se objavi povezava do kodeksa.

Izvajanje kontrole skladnega ravnanja

Kontrolo skladnega ravnanja s kodeksom so dolžni izvajati vsi delavci vodstvenih funkcij v hranilnici in odvisni družbi in o spoštovanju določil enkrat letno obveščati vodjo oddelka skladnosti poslovanja, ki o rezultatih kontrole najmanj enkrat letno obvesti upravo hranilnice.

V primeru ugotovljenih odstopanj uprava sprejme ustrezne ukrepe, ki morajo ublažiti vse morebitne učinke odstopanj od zapisane poslovne etike v skupini.

Sprejemanje in posodabljanje

Za redno posodabljanje kodeksa je odgovoren njegov skrbnik, to je vodja oddelka skladnosti poslovanja.

Ta kodeks je sprejela uprava hranilnice na svoji seji dne 6. 7. 2021. Kodeks začne veljati 1. 8. 2021.