

КОДЕКС НА

ДЕЛОВНО И ЕТИЧКО ОДНЕСУВАЊЕ

КОДЕКС НА ДЕЛОВНО И ЕТИЧКО ОДНЕСУВАЊЕ НА ОКТА АД – СКОПЈЕ



ОКТА АД – СКОПЈЕ



ХЕЛЕНИК ЕНЕРЏИ

Декември, 2023

СОДРЖИНА

ОКТА АД – СКОПЈЕ

Визија, Мисија, Принципи и Атрибути

ПОРАКА ОД РАКОВОДСТВОТО

1. ПРИДРЖУВАЊЕ КОН ЗАКОНИТЕ
2. КОНКУРЕНЦИЈА
3. КОРУПЦИЈА - ПРЕКРШУВАЊЕ НА ДОВЕРЕНАТА ЗАДАЧА – ПОТКУП
4. ПЕРЕЊЕ НА ПАРИ
5. ИНСАЈДЕРСКА ТРГОВИЈА
6. ПРЕВЕНЦИЈА НА КОНФЛИКТ НА ИНТЕРЕСИ
7. ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ
 - 7.1 ЗДРАВЈЕ И ЗАШТИТА
 - 7.2 ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ
 - 7.3 ВОЗНЕМИРУВАЊЕ – ПОЧИТУВАЊЕ НА КОЛЕГИТЕ И ТРЕТИ СТРАНКИ
 - 7.4 АЛКОХОЛ И ДРУГИ НЕДОЗВОЛЕНИ СУПСТАНЦИ
8. ЖИВОТНА СРЕДИНА
 - 8.1 ОДРЖЛИВ РАСТ
 - 8.2 ЗАШТИТА НА ЖИВОТНА СРЕДИНА
9. ОПШТЕСТВЕНА ОДГОВОРНОСТ
10. ЗАШТИТА НА ИМОТ И ИНФОРМАЦИИ
 - 10.1 ИНФРАСТРУКТУРА И СРЕДСТВА
 - 10.2 ИНТЕЛЕКТУАЛНА И ИНДУСТРИСКА СОПСТВЕНОСТ
 - 10.3 МЕНАЏИРАЊЕ СО ИНФОРМАЦИИ И ЛИЧНИТЕ ПОДАТОЦИ
11. ПРЕЦИЗНОСТ ПРИ ФИНАНСИСКОТО ИЗВЕСТУВАЊЕ
12. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА НА КОДЕКСОТ
 - 12.1 УСВОЈУВАЊЕ НА КОДЕКСОТ ЗА КОРПОРАТИВНО УПРАВУВАЊЕ НА АКЦИОНЕРСКИТЕ ДРУШТВА КОТИРАНИ НА МАКЕДОНСКА БЕРЗА
 - 12.2 ИЗБЕГНУВАЊЕ НА СОМНЕВАЊЕ
 - 12.3 ПРИЈАВУВАЊЕ НА ПРЕКРШОЦИ

ОКТА АД – СКОПЈЕ

ВИЗИЈА, МИСИЈА, ПРИНЦИПИ И АТРИБУТИ

Нашата **Визија** е да бидеме водечка Компанија како дел од најголемата регионална Енергетска Групација со одржлив раст вграден во нашата стратегија

Нашата **Мисија** се фокусира на „**Енергија за живот**“. Ние произведуваме и нудиме најдобри производи и услуги со врвен квалитет во енергетскиот сектор, опслужувајќи ги нашите потрошувачи на македонскиот и меѓународниот пазар со ефикасност и иновации.

Нашите **Принципи се:**

1. **Безбедноста** е секогаш наш Прв Приоритет
2. Нудиме **Вредност** на нашите потрошувачи
3. **Работиме Одговорно** кон општеството и животната средина
4. Ги почитуваме нашите колеги и партнери кои промовираат **Меритократија, тимска работа, иновации, континуирано подобрување и ориентација кон резултати**
5. Инвестираме во **Одржлив Развој**
6. Постојано ја подобруваме нашата **Конкурентност**
7. Применуваме високи стандарди за **Корпоративно управување**
8. Ние создаваме вредност за нашите акционери и се фокусираме на континуирано **подобрување на нашите резултати** и парични текови

Нашите **Атрибути:**

Интегритет, професионализам, посветеност, расудување, иницијатива, екстровеерност

ПОРАКА ОД РАКОВОДСТВОТО

Почитувани вработени на ОКТА!

ОКТА АД - Скопје е Компанија која е предводник во сферата на трговија, снабдување и дистрибуција на нафтени деривати во регионот, додавајќи ги во своето портфолио производството на електрична енергија од обновливи извори и снабдувањето и менаџирањето енергија за своите клиенти постојано воведувајќи меѓународни вештини, иновативни решенија и најнови технолошки трендови. Компанијата, својата дејност ја врши врз основа на етичко и одговорно однесување кон своите клиенти, соработници, вработени, општеството и животната средина.

Како дел од една од најголемите групации во енергетскиот сектор – ХЕЛЕНИК ЕНЕРѢИ Групација, своето деловно работење, вредности и принципи ги спроведува преку усвојување на Кодексот на деловното однесување на Групација ХЕЛЕНИК ЕНЕРѢИ кој има за цел резимирање на принципите кои управуваат со внатрешното работење на друштвата на групацијата во Грција и во странство и утврдување на модусот на работењето со намера да се постигнат утврдените деловни цели за обезбедување на нејзината одржливост и развој. Со тоа, интересите на акционерите, вработените, деловните соработници, кредиторите на друштвата на групацијата како и на општеството и националната економија ќе бидат реализирани.

ОКТА АД-Скопје како една од келиите на Групацијата, има за цел да го обезбеди нејзиниот напредок преку добра и ефикасна работа преку утврдено деловно работење засновано на принципи и правила кои ќе обезбедат континуитет и конзистентност во насока на гарантиран успех.

Спротивно на правилата за корпоративно раководење, што се однесува на претставувањето на компанијата пред трети страни и на прашања околу транспарентноста на менаџирањето, Кодексот на Деловно и Етичко Однесување (во понатамошниот дел “Кодексот”) ги резимира принципите според кои секое лице преку вршење на своите активности учествува во работењето на Групацијата а секој колективен орган на компанијата ќе делува во согласност со своите должности. Сите индивидуални и колективни дејствувања ќе бидат водени и управувани од овие принципи преку усвоени Политики и имплементација на внатрешни деловни процеси од страна на Компанијата.

Од таа причина, важно е овој Кодекс да стане збир од правила што нема да бидат третирани како листа на желби, туку како практично упатство за нашата секојдневна работа.

За да го зачуваме добриот углед и успехот во работењето, огромна важност придаваме на интергритетот и усогласеноста на сите полиња од страна на сите вработени. Со овој Кодекс, се дефинирани основните начела и насоки за одговорно однесување и интегритет и истиот има за цел не само да Ви ги посочи обврските кои ги имате, туку и да Ви послужи како референтна литература со драгоцен и корисни совети за ориентација и поддршка во Вашата работа и при негова секојдневна примена, Компанијата доследно да продолжи по патот на успехот.

1. ЗАКОНСКА УСОГЛАСЕНОСТ

Обврската за придржување кон легислативата (под легислатива се мисли на сите закони и ратификувани меѓународни договори, подзаконски акти во форма на правилници, упатства, одлуки, уредби, заклучоци и останати акти донесени од надлежни државни институции и т.н.) е јасна задача и примарна обврска на сите вработени, членови на раководниот кадар, директори и останати физички и правни лица – групации од кои се управувани, без оглед во каков деловен однос се со Компанијата.

Според тоа, усвојувањето на овој Кодекс на однесување е природно бидејќи тоа демонстрира колку е важно за Компанијата да креира совесност кај целиот нејзин персонал и раководен кадар, а преку нив и кај нејзините деловни соработници. Оваа совесност е суштинска во случаи кога е потребно специјализирано познавање и внимание, затоа што ќе резултира со насоки и обезбедување дека секогаш се следи точниот законски пат во комплексна правна околина што е предмет на разновидност на интерпретации.

Организационите единици, директорите, членови на раководниот кадар и вработените мора да побараат правен совет од Компанијата секогаш кога постои сомневање или потреба од толкување во врска со легитимноста на нивите активности при извршување на своите задачи.

Во секој случај, Кодексот на однесување би бил безначаен доколку не постојат практични мерки кои ќе обезбедат усогласеност со неговите принципи. Успешната усогласеност се демонстрира преку усвојување на индивидуални Политики од страна на Компанијата со кои се регулирани основни области како конкурентност, транспарентност, корупција, животната средина и заштита на вработени.

Овие Политики на Групацијата, преку утврдени деловни процеси вклучуваат детали и инструкции за информирање на вработените за соодветните области и го утврдуваат начинот со кој се обезбедува практична примена на принципите.

Усогласеност со легислативата не претставува само законска должност. Тоа претставува и морална одговорност и единствен начин со кој се заштитуваат интересите на Компанијата и на Групацијата.

Секое прекршување на легислативата, дури и ако е незабележана, може да ја изложи Компанијата и Групацијата на ризик чиј обем и влијание може да имаат несогледливи последици по финансискиот и општествениот статус на Компанијата и Групацијата и сето тоа покрај личната одговорност на лицето одговорно за повредата.

Како превентивни мерки од активности кои може да доведат до исход со негативни последици,, од страна на Компанијата, тековно се преземаат низа дејствија, активно следење, редовно ажурирање и соодветна примена на деловните процеси во насока на целосна усогласеност со законската регулатива

2. КОНКУРЕНЦИЈА

Чесната конкуренција е неопходен фактор за соодветно функционирање на економијата, напредокот и услугите кон потрошувачите / клиентите. Сите ние сме производители и потрошувачи/клиенти. Услугите кон потрошувачите, исто така го одредуваат соодветното производство на производите или пак давањето на услуги.

Компанијата посебно ја нагласува усогласеноста со правилата на конкурентност. Промовирање на чесна конкуренција помеѓу деловните субјекти преку секојдневните активности на Компанијата е од круцијално значење.

Посебно внимание треба да се посвети на фактот дека последиците во случај на прекршување на овие правила се многу ригорозни како за Компанијата и нејзините вработени така и за Групацијата и затоа целосната усогласеност со релевантната законска регулатива, претставува императив.



Во овој случај, секој вработен мора веднаш да се обрати до надлежната служба на Компанијата и/или да побара правен совет заради понатамошно усогласување. Ова, претставува императив во случај кога постои било каков сомневање при соодветно усогласување со легислативата и во случај на комуникација со државните власти кои се надлежни за прашања околу легислативата за конкурентност и комерција.

Доколку и понатаму постои сомнеж и/или потребна поддршка со цел понатамошно усогласување, Компанијата задолжително треба да се обрати до Службата на Групацијата за Придржување кон Регулацијата која е дел од Правната Служба на Групацијата.



На вработените, раководниот кадар и директорите, најстрого им се забранува нудење на пари или друга вредносна корист како и поттикнување преку ветување награда на јавен службеник или на вработено лице во приватна компанија, заради добивање на поповолна одлука за Компанијата или интерес на трета страна.

На членовите на раководниот кадар, директорите, вработените и на секое друго лице кое е во било каков деловен однос со Компанијата, како и на нивните сопружници или членови на семејството до второ колено, им се забранува прифаќање на било какви било подароци или бенефиции од конкурентите, добавувачите, клиентите и соработниците на Компанијата како и од лицата што учествуваат во процедурите за снабдување или доделување на проекти од страна на Компанијата. Исклучок на ова правило е подарок од мала вредност согласно вообичаената деловна пракса и се манифестира само како куртоазија. Пари како подарок, без оглед на износот, не смеат да бидат понудени во никакви околности. Лицето кое примило подарок за кој постои веројатност дека има поголема вредност, дискретно и писмено треба да се изјасни до надлежната служба во разумен период по прием на подарокот.

Како исклучок се смета дел од вообичаениот тек на активности при корпоративните надворешни односи, каде е прифатливо е да се понудат едноставни и вообичаени оброци или предмети од мала вредност, кои во никој случај не можат погрешно да се интерпретираат и можат лесно да се проверат од страна на властите.

Постапувањето спротивно од погоре наведените правила се смета за дисциплински прекршок и согласно законската регулатива може да доведе до поведување на граѓанска или кривична постапка која може да резултира со граѓанска или кривична санкција.

Како превентивни мерки од активности кои може да доведат до исход со негативни последици, од страна на Компанијата, соодветно се имплементирани деловните процеси со кои посебно е регулирана оваа област.



4. ПЕРЕЊЕ НА ПАРИ



Од страна на Компанијата, се преземаат низа мерки за заштита од постапување кое може да доведе до негативен исход преку соодветно имплементирани деловни процеси и алатки со цел превенција и сигурност на оваа област.

Под перење на пари се подразбира активност во која се дава легитимност на пари и/или друг имот кои потекнуваат од кривични дела или од учество во недозволен кривични активности вклучувајќи го и финансирањето на тероризмот. Треба да бидеме многу внимателни кога влегуваме во деловни односи со нови соработници, така што навремено и детално ќе го утврдиме потеклото на нивните фондови и/или нивните средства. Во секој случај, секогаш кога постои сомневање околу потеклото на имот од друга странка, секогаш треба да се обратиме до надлежната служба во Компанијата, пред да направиме каква било трансакција или преземање на каква било активност со специфичната странка.

Исто така, секогаш кога ќе дојдеме до сознание дека некоја активност или трансакција може да претставува перење на пари, треба веднаш да ја известиме надлежната служба во Компанијата и да ги доставиме сите информации што ги имаме за случајот.

Во случаи кога немаме директен контакт со странката и постојат потешкотии за утврдување на нејзиниот идентитет, ќе преземеме дополнителни активности со цел утврдување на нејзиниот идентитет.

Во секој случај, секогаш кога постојат информации за активност или трансакција која може да претставува перење на пари, Компанијата задолжително треба треба да ја известат Групацијата и да ги сподели сите информации со кои располага.

Постапувањето спротивно од погоре наведените правила од страна на директорите, раководниот кадар и вработените, ќе резултира со сериозни последици и се смета не само како дисциплински прекршок, туку и како основ за поведување на граѓанска или кривична постапка која може да резултира со граѓанска или кривична санкција согласно законската регулатива.

5. ИНСАЈДЕРСКА ТРГОВИЈА

На директорите, раководниот кадар и вработените кои имаат пристап до доверливи и класифицирани информации на Компанијата, им се забранува да ги користат тие информации со цел стекнување или располагање или обид за стекнување и располагање во нивно или во име на трети лица, директно или индиректно, со хартии од вредност што се поврзани со овие информации.

Дополнително, забрането е откривање на доверливи информации на трети страни и нивно поттикнување, со цел врз основа на тие информации, преку нив да стекнат или да располагаат со хартии од вредност што се поврзани со овие информации.

За таа цел следните термини, го имаат следното значење:

-Доверливи информации - информации што не се јавни, со специфична природа што се однесуваат на еден или повеќе издавачи на хартии од вредност или една или повеќе хартии од вредност, кои доколку бидат објавени, би можеле значително да влијаат на нивната цена.

-Хартии од вредност

А) акции, обврзници или хартии од вредност еквивалентни на акции и обврзници

Б) договори за претплата, стекнувања или располагање или права на хартиите од вредност под точка А)

В) фјучерс, опции, преференцијални права и обврзници поврзани со хартии од вредност од точка А)

Г) договори со клаузула што се однесуваат на хартии од вредност од точка А), доколку се врши трговија на регулиран пазар со одредени правила, кој оперира во земја членка на Европската Унија, надледувана од јавен орган и директно или индиректно е отворен за јавноста.

Д) акции на инвестициски фондови со кои се тргува на берза

Прекршувањето на тие правила не само што претставува прекршување на Кодексот на Деловно Однесување на Компанијата и Групацијата, туку претставува и прекршување на важечката легислатива, која може да резултира со административни и кривични санкции.



6. ПРЕВЕНЦИЈА - КОНФЛИКТ НА ИНТЕРЕСИ

Конфликт на интереси настанува кога нашите лични односи, надворешни активности или интереси во други компании влијаат или би можеле да влијаат на нашите одлуки за време на извршувањето на нашите должности. Секој случај се разгледува поединечно затоа што се работи за утврдување на фактичка состојба.

Покрај тоа, во многу случаи, овие случаи на конфликт помеѓу лицето и/или член на неговото семејство и интересите на Компанијата и Групациската, не се случаи кои лесно се идентификуваат и можат да создадат конфузија и двоумење.

Индикативно, во продолжение се наведени неколку случаи, кои претставуваат конфликт на интереси и помагаат секој од нас да стане свесен за ваква или слична ситуација:

- Кога вработен, директор или член на раководниот кадар или член на нивните семејства инвестира, стекнувајќи финансиски интерес или учество во профитот на компанија е во сопственост на клиент или добавувач кој е конкурент на Компанијата и/или Групациската.
- Кога вработен, директор или член на раководниот кадар или член на нивните семејства за своја или лична корист на трети лица користи информации, средства или фондови на Компанијата и/или Групациската
- Кога вработен, директор или член на раководниот кадар или член на нивните семејства помага на трета страна на начин на кој може да влијае на неговото извршување на работните задачи и неговото расудување на работното место.
- Кога вработен, директор или член на раководниот кадар или член на нивните семејства со своите постапки, негативно влијае врз репутацијата на Компанијата и/или Групациската и нејзините односи со трети страни.

Согласно деловните процеси на Компанијата, применлива за секаков случај на конфликт на интереси, секое сомнение за постоење на конфликт на интереси, треба да се пријави до надлежната служба заради понатамошно постапување.

Притоа, вработените, директорите или членовите на раководниот кадар во Компанијата, мора писмено да ја информираат надлежната служба во случај кога нивниот брачен другар или членови на семејството до вториот степен се вклучени во било каков вид на финансиски трансакции или активности со Компанијата или Групациската.

Согласно Политиката на Групациската и деловните процеси на Компанијата, секое сомнение за постоење или пријавен конфликт на интереси, согласно утврдените деловни процеси, треба да биде пријавено до надлежната служба на Групациската.

Од страна на Компанијата, се преземаат низа мерки за заштита од постапување кое може да доведе до негативен исход преку соодветно имплементирани деловни процеси и алатки со цел превенција и сигурност на оваа област.

7. ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ

7.1 ЗДРАВЈЕ И ЗАШТИТА

Здравјето и заштитата на вработените претставува фундаментална вредност, примарна грижа и услов за водење на активностите и претставува основна заложба на Компанијата.

Посебниот интерес на Компанијата во овој сектор е наведен во Политиката на Компанијата која воспоставува комплетен и интегриран менаџмент систем и систем на заштита. Содржината на Политиката на Компанија е објавена и достапна за сите вработени на интернет страницата на Компанијата <https://www.okta-elpe.com/>.

Компанијата, преку воспоставениот систем за усогласеност, води постојана грижа за легислативата и врши редовно ажурирање на листата со легислатива со која е засегната. Согласно утврдените деловни процеси, врши редовно и навремено информирање на засегнатите организациони единици со цел понатамошно усогласување со барањата кои ги наметнува легислативата.

Со Политика за здравје, безбедност, заштита на животната средина и одржлив развој и усвоениот Систем за квалитет се засегнати сите вработени, директори, членови на раководниот кадар како и секое лице кое е во било каков деловен однос со Компанијата. Политиката и Системот се во согласност усвоената Политика и Системот на Групацијата, домашната легислатива, европската легислатива и други меѓународно признаени и поврзани со ова прашање кодекси и практики.

Ова е политиката што ја усвојуваме и константно ја унапредуваме преку примена на највисоките стандарди за заштита во нашите методи на работење, планирање, производство, дистрибуција на производи и обезбедувањето услуги, како и во нашата програми за обуки кои што не се однесуваат само на нашите вработени, туку и на нашите подизведувачи, клиенти, возачи на цистерни, сопственици на бензински пумпи и студенти итн.



Секој вработен, директор и член на раководниот кадар е должен да се придружува и да ги применува правилата за заштита на здравјето и безбедноста при што активно учествува во превенција на несреќи. Дополнително секој од овие лица треба да ја извести организациона единица на Компанијата за настани и ситуации кои не се обезбедени веднаш штом ќе дознае дека постојат, учествува во соодветните обуки, редовно се информирани за легислативата со која е засегнато нивното работење и им се доделуваат конкретни инструкции за извршување на нивните работни активности. Истите обврски ги имаат и вработени на трети страни, кои извршуваат работни активности во кругот на Компанијата, а со кои Компанијата е во било каков договорен однос (договор за проект, договор за услуги, итн)

Успешноста на програмата, зависи од целосно почитување на правилата и процесите без исклучок или толеранција. Тоа е причината зошто секој во Компанијата е фактор за успех.

7.2 ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ

Компанијата ќе обезбеди дека одлуките поврзани со вработувањето, развојот и престанокот на работните односи се исклучиво засновани на заслуги, квалификации и перформанси на вработените, директорите и раководниот кадар.

Од друга страна, мора да биде јасно дека Компанијата се противи, не одобрува и одбива секаков вид на дискриминација во поглед на потекло, боја на кожа, религија, возраст, пол, брачен статус, кинетички проблеми, националност или какво било верување на поединецот.



Компанијата, врз основа на овие принципи за вработување, систем на селекција и оценување, стекнува подобри перформанси кај вработените, поттикнува, идентификува потребни обуки и создава здрава работна средина без дискриминација.

7.3 ВОЗНЕМИРУВАЊЕ - ПОЧИТ ПРЕМА КОЛЕГИТЕ И ТРЕТИ СТРАНКИ

Почитувањето кон колегите, претпоставените, другите вработени во Компанијата и/или Групацијата и секоја трета странка која има било каков деловен однос со Компанијата е од суштинско значење и претставува основа за пристојно однесување за времетраењето на работниот однос.

Компанијата, раководена од основните принципи на почитување на човечкото достоинство, каде задолжителната почит, меѓу другото, се манифестира со љубезност во секојдневното однесување почит на личноста на другиот, избегнување на провокации, конфликти и спорови, пристојно облекување, морално и општествено соодветно однесување од страна на сите вработени, директори и членови на раководниот кадар во Компанијата.

Како резултат на наведениот Принцип, за почитување на човечкото достоинство и личност, сексуалното, или било кој друг вид на вознемирување на вработените, директорите, членови на раководниот кадар или на трети странки кои што имаат деловен однос со Компанијата или Групацијата нема да бидат толерирани од страна на Компанијата.

Сексуалното вознемирување значи непосакувано вербално, невербално или физичко сексуално однесување, со намера да предизвика или пак резултира со навреда на нечие достоинство главно преку создавање на застрашувачка, непријателска, понижувачка или агресивна средина. Тоа може да потекнува и од маж и од жена или од лице од истиот пол како вознемиреното лице.

Земајќи го предвид погоре наведеното, однесувањето подоле од било кое лице е стриктно забрането:

- шегување со користење на изрази со сексуална конотација при обраќање кон лице кое не изразило согласност за такви шеги
- чување или/и демонстрирање на материјал со сексуална содржина (фотографии, снимени материјали, печатени материјали)
- непосакувани коментари со сексуална конотација
- сексуални предлози
- непристојни гестикулации
- сексуален напад
- присилен сексуален контакт или прегратка

Доколку вработеното лице, смета дека е сексуално или на друг начин (раса, религија или по друг основ) вознемирено, тоа лице треба да поднесе писмен извештај до надлежната служба во Компанијата која по ова прашање ќе постапи со доверливост, објективност и голема чувствителност кон лицето кое пријавува и другите инволвирани страни.

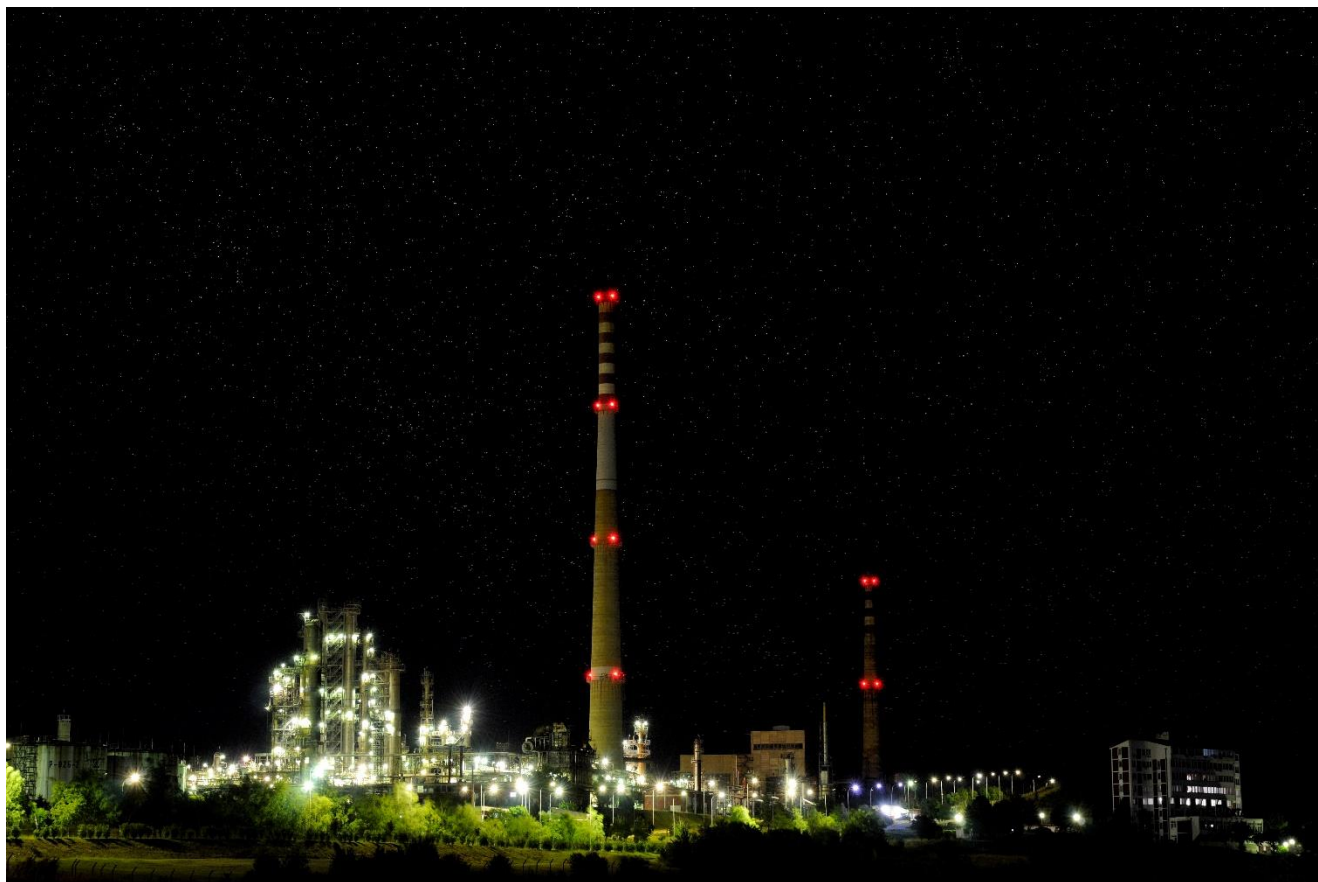
Од страна на Компанијата, веднаш ќе бидат преземени сите потребни мерки согласно деловните процеси и Законот за заштита од вознемирување на работно место.

7.4 АЛКОХОЛ И ДРУГИ НЕДОЗВОЛЕНИ СУПСТАНЦИ

Компанијата на вработените, членовите на раководниот кадар и директорите им овозможува здрава работна средина. Вработените, членовите на раководниот кадар и директорите не смеат да ги извршуваат своите работни активности под дејство на алкохол или други законски недозволен психотропни супстанции.

Консумирање на алкохол, посредување, користење, продажба или нудење на законски недозволен психотропни супстанции во текот на работното време или во просториите и кругот на Компанијата е строго забрането.

Исклучок на ова правило е умерена консумација на алкохолен пијалок во рамките на специфичен настан за Компанијата во кој таквите пијалаци се послужуваат.



8. ЖИВОТНА СРЕДИНА

8.1 ОДРЖЛИВ РАСТ

Одржливиот раст е примарен избор и цел на Компанијата не само како израз на одговорност туку главно како основа за донесување на одлуки кои имаат за цел континуирано подобрување на животната средина и на нашата конкурентност на полето на производство и снабдување со енергија. Одржливиот раст е една од главните приоритети на Компанијата и интегрален дел од активностите на Компанијата усвоени преку интегрирана Политика за здравје, безбедност, заштита на животната средина и одржлив развој.

Наша цел и тенденција е раст што ќе ги задоволи потребите на оваа генерација без да го доведе во прашање задоволувањето на потребата на следните генерации. Во овој оперативен контекст, Компанијата ревносно и систематски:

- Користи економски, еколошки и општествени методи и практика како одговор на се поголемата потреба да се исполнат потребите од енергија
- Имплементира производствени процеси со посебен акцент на зачувување на природните ресурси, заштеда на енергијата, лимитирање на емисиите, соодветно менаџирање со отпадоците и рециклирање
- Ги модернизира производствените процеси во согласност со најновите европски и меѓународни стандарди и најдобрата расположлива пракса за заштита на животната средина
- Покажува вистински интерес за животната средина
- Имплементира модерни едукативни методи за обука за вработените
- Го препознава зачувувањето на биодиверзитетот со задржување на сите објекти во индустриските области

Секој вработен, член на раководниот кадар, директор, изведувач и генерално секое лице што е во било каков деловен однос со Компанијата и да ги применува принципите за одржлив раст и треба да ги извести надлежните служби доколку имаат сознание за активност што претставува ризик за Компанијата или Групацијата и нивната општествена средина.



8.2 ЗАШТИТА НА ЖИВОТНАТА СРЕДИНА

Заштита на животната средина е главен приоритет и интегрален дел од активностите на Компанијата која преку нејзината интегрирана Политика за здравје, безбедност, заштита на животната средина и одржлив развој одлучно придонесува за постојано унапредување на околината.

Секој вработен, директор, член на раководството, изведувач, советник или било кое лице што соработува на било каков начин со Компанијата, во рамките на нивните должности, треба да се придржува кон Политиката на Компанијата. Придонес кон придружување на Политиката се очекува и од секој клиент, добавувач и соработник на Компанијата.

За секоја активност или однесување кое не е во согласност со Политиката, треба да се известат надлежните служби на Компанијата.

Политиката за здравје, безбедност, заштита на животната средина и одржлив развој е достапна за сите вработени на Компанијата и е поставена на интернет страната на Компанијата - <https://www.okta-elre.com/> . Компанијата, преку воспоставениот систем за усогласеност, води постојана грижа за легислативата и врши редовно ажурирање на листата со легислатива со која е засегната. Согласно утврдените деловни процеси, врши редовно и навремено информирање на засегнатите организациони единици со цел понатамошно усогласување со барањата кои ги наметнува легислативата.



9. ОПШТЕСТВЕНА ОДГОВОРНОСТ

Придонесувањето и одговорниот однос кон општеството претставува интегрален дел од стратегијата, претприемништвото и секојдневните активности на Компанијата.

Посветеноста на Компанијата во општествено одговорни активности се имплементира преку планирањето на Програмите за општествена одговорност на Компанијата и Групацијата насочувајќи ги своите активности кон области кои што се од најголема важност за луѓето и општеството.

Компанијата, во овој контекст, активно учествува не само во локалната средина каде што деловно функционира, туку и пошироко во општеството со посебно внимание на области како што се здравство, образование, спорт, животната средина и општествената солидарност.



Добар пример за ефикасен општествен придонес е фактот што Компанијата финансиски поддржала здравствени, образовни и едукативни институции, спонзорирала спортски клубови и културни манифестации, а својата општествена одговорност ја потврдува и со грижата за најранливите категории на граѓани и животната средина.

10. ЗАШТИТА НА ИМОТ И ИНФОРМАЦИИ

10.1 ИНФРАСТРУКТУРА И СРЕДСТВА

Имотот и средствата на Компанијата, што вклучува објекти, опрема, основни, средства и финансиски ресурси на Компанијата се вредни и сите ние треба да ги штитиме, одржуваме и користиме соодветно на нивната намена и деловна цел во текот на извршувањето на работните активности.

Секој вработен, член на раководниот кадар или директор, треба да биде постојано внимателен за да се избегне каков било настан што може да резултира со абеење, губење, неправилна употреба или кражба, оштетување, изложување на опасност или губење на средствата на Компанијата и уредно да го пријави секој ваков настан.

Во овој контекст, работната сила на Компанијата треба да делува соодветно и одговорно во однос на имотот и средствата на Компанијата и да избегнува каква било активност што може да има негативно влијание.



10.2 ИНТЕЛЕКТУАЛНА И ИНДУСТРИСКА СОПСТВЕНОСТ

Интелектуалната и индустриската сопственост на Компанијата, која вклучува патенти, трговски марки и марка на услуги, трговски тајни, знаење и каков било друг вид на интелектуална сопственост, претставува значаен дел од средствата и производствените капацитети и е од витална важност за Компанијата и Групацијата.

Од таа причина, вработените, членовите на раководниот кадар и директорите на Компанијата треба да ги заштитат и да ги користат соодветно, лимитирајќи го нивното користење исклучиво за извршување на нивните задачи.

Исто така, ние сме одговорни за соодветно користење и заштита на интелектуална и индустриска сопственост на трети лица и во случаи на давање лиценца за нивно користење на Компанијата со цел да се избегне нивно користење вон нивните лимити и цели на лиценцата.

10.3 МЕНАЦИРАЊЕ СО ИНФОРМАЦИИ И ЛИЧНИ ПОДАТОЦИ

Сите податоци и информации на Компанијата кои произлегуваат од деловното работење, ќе се чуваат како доверливи, ќе бидат заштитени и ќе се употребуваат исклучиво за корпоративни цели.

Овие информации вклучуваат деловни стратегии, информации за формирање на цените, листи на клиенти и добавувачи, непубликувани финансиски резултати, финансиски податоци и одредби, договори, развој на знаењето и какви било други информации кои влијаат или би можеле да влијаат на активностите на Компанијата и Групацијата.

Од страна на вработените, членовите на раководниот кадар и директорите се преземаат сите неопходни мерки за да се обезбеди интегритетот и доверливоста на информациите и да се избегнат било какви понатамошни дејствија и активности спротивно на утврдените цели кои би можеле да и наштетат на Компанијата и/или Групацијата и да резултираат нивна лична финансиска корист или корист на трета страна.

Секоја комуникација, без оглед дали е интерна или екстерна треба да биде точна, навремена, прецизна и секогаш споделена од страна на овластено лице. Сите вработени, членови на раководниот кадар и директори треба да бидат многу внимателни кога комуницираат со трети страни или кога ги информираат во име на Компанијата и/или Групацијата.

Дополнително, вршме обработката на личните податоци на вработените, членовите на раководниот кадар и директорите, и на трети лица кои генерално се јавуваат како клиентите, добавувачите, акционери и се во некаков деловен однос и директно или индиректно комуницираат со Компанијата. Сите активности кои се однесуваат на личните податоци, секогаш се вршат за целите и потребите за кои се дадени и во согласност со деловните процеси и важечката легислатива со која е регулирана заштитата на личните податоци.

Обврската за заштита и тајност на овие информации и податоци кои се стекнати за време на работниот однос, трае и по завршетокот на истиот.

11. ПРЕЦИЗНОСТ ПРИ ФИНАНСИСКО ИЗВЕСТУВАЊЕ

Вистинската слика за активата и пасивата, финансискиот статус и резултатите на Компанијата јасно се прикажуваат во евиденцијата и сметководствените книги на Компанијата не само во согласност со легислативата, туку и во согласност со општо прифатените сметководствени принципи на внатрешна контрола на Компанијата

Забрането е да се даваат лажни и неточни податоци или погрешни индикации кои се однесуваат на финансиската состојба Компанијата.

Задолжително е приложување на потребната документација кон евиденциите и сметководствените книги на Компанијата, со цел докажување на валидноста, точноста комплетноста и продуктивноста на извршените трансакции.

Ние целосно соработуваме со надворешните и внатрешните ревизори. Вработените, раководниот кадар и директорите во Компанијата на ревизорите ќе им обезбедат прецизни и реални информации и финансиски податоци за Компанијата за тие да имаат прецизна и комплетна слика за финансиските извештаи на Компанијата.

Вработените, раководниот кадар и директорите во Компанијата, се обврзани да соработуваат со внатрешни и надворешни ревизори на Групацијата, заради обезбедување на прецизни и реални информации и финансиски податоци, со цел комплетна слика на финансискиот извештај на Компанијата.



12. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА НА КОДЕКСОТ

12.1 ИЗБЕГНУВАЊЕ НА СОМНЕНИЕ

Кодексот на Деловно и етичко однесување се применува од страна на членовите на раководството, директорите, вработените и секое трето лице кое е во било каков деловен однос со Компанијата без исклучок и без отстапки. Сите ние сме обврзани да се придржуваме кон неговите правила и да обезбедиме негова имплементација.

Оние случаи за кои постои двоумење околу начинот на примена и имплементација на овој Кодекс ќе бидат третирани поединечно.

Треба да бидеме постојано и целосно информирани за содржината на Кодексот и Политиките кои се произлезени усвоениот кодекс и Политиките на Групацијата. Во случај на имплементирање на нова легислатива или правно прашање, секогаш треба да се консултираат надлежните служби во Компанијата со цел преземање на понатамошни мерки со цел ефикасно усогласување на Кодексот, спречување и/или избегнување на однесување кое не е во согласност со Кодексот или уште поважно, спречување и/или избегнување на однесување кое може да се дефинира како незаконито и неетичко.

12.2 ПРИЈАВУВАЊЕ НА ПРЕКРШОЦИ

Членовите на раководството, директорите и вработените на Компанијата треба да ги почитуваат и да ги имплементираат правилата настанати од Кодексот на деловно и етичко однесување и Политиките на Компанијата кои во многу делови цитираат одредби од Кодексот. Дејствијата кои се спротивни на Кодексот и Политиките на Компанијата претставуваат прекршок кој ќе резултира со санкција на лицето кое не се придржува кон обврските и правила.

Ги охрабруваме членовите на раководството, директорите, вработените и воопшто секое лице кое е во било каква деловна врска со Компанијата, да ја извести надлежната служба во Компанијата за било какво однесување (или сомнение за нечие однесување) кое е спротивно на легислативата, Кодексот и Политиките на Компанијата следејќи ги утврдените внатрешни деловни процеси кои произлегуваат од усвоените политики на Компанијата со цел ефикасна имплементација на Кодексот за Деловно Однесување.

Тоа е најдобар начин за обезбедување на усогласеност со правилата кои ќе се почитуваат и усвојуваат како корпоративно однесување во секоја организациона единица на Компанијата.