

Групата ЕНЕРГО-ПРО

**ГЛОБАЛЕН КОДЕКС
ЗА ПОВЕДЕНИЕ**

Съдържание

Въведение	Chyba! Záložka není definována.
Обръщение на изпълнителния директор	Chyba! Záložka není definována.
Кои сме ние	Chyba! Záložka není definována.
Основните ни ценности.....	Chyba! Záložka není definována.
Цел на кодекса	Chyba! Záložka není definována.
За кого се прилага Кодексът за поведение?	Chyba! Záložka není definována.
Приоритетни сфери на Глобалния кодекс за поведение.....	Chyba! Záložka není definována.
Приоритет 1 - Къде работим.....	Chyba! Záložka není definována.
Нашите хора	Chyba! Záložka není definována.
Здраве и безопасност	Chyba! Záložka není definována.
Комуникации.....	Chyba! Záložka není definována.
Приоритет 2 - Как извършваме своята дейност	Chyba! Záložka není definována.
Поверителност и лични данни	Chyba! Záložka není definována.
Подкупи и пране на пари	Chyba! Záložka není definována.
Конфликт на интереси	Chyba! Záložka není definována.
Лоялна конкуренция и антитръстови правила	Chyba! Záložka není definována.
Вътрешна информация и търговия с вътрешна информация	Chyba! Záložka není definována.
Приоритет 3 - Нашите партньори	Chyba! Záložka není definována.
Държавни органи.....	Chyba! Záložka není definována.
Доставчици и изпълнители.....	Chyba! Záložka není definována.
Политически партии, религиозни организации или синдикати.....	Chyba! Záložka není definována.
Приоритет 4 - Устойчивост и Екологично,социално и корпоративно управление	Chyba! Záložka není definována.
Средата, в която работим	Chyba! Záložka není definována.
Нашите общности	Chyba! Záložka není definována.
Добро управление	Chyba! Záložka není definována.
Човешки права	Chyba! Záložka není definována.
Прилагане на Кодекса	Chyba! Záložka není definována.
Нашите отговорности като служители, доставчици и изпълнители	Chyba! Záložka není definována.
Как да повдигнем въпроси относно потенциално нарушение на Глобалния кодекс за поведение	Chyba! Záložka není definována.
Процес на разследване	Chyba! Záložka není definována.
Дисциплинарни мерки.....	Chyba! Záložka není definována.

Въведение

Обръщение на изпълнителния директор

Скъпи колеги,

Имам удоволствието да Ви представя първия ни Глобален кодекс за поведение. Като водещ хидроенергиен оператор, дистрибутор и доставчик на електроенергия в Централна и Източна Европа, ние се ангажираме да извършваме своята търговска дейност по почтен и етичен начин. Настоящият Глобален кодекс за поведение отразява очакванията на хидроенергетиката, заинтересованите страни и партньорите и динамичната бизнес среда в индустрията.

Ние осъзнаваме, че въпреки че работим в глобална среда и работната ни сила е мултикултурна и разнообразна, всички ние споделяме общи ценности за начина си на работа. По принцип нашите служители действат почтено и етично във всички наши търговски сделки и спазваме всички приложими закони и разпоредби в страните, в които работим.

Настоящият Глобален кодекс за поведение описва начина, по който осъществяваме дейността си и взаимодействаме с нашите заинтересовани страни. Наред с това, той така описва нашите очаквания по отношение на правата на човека, устойчивостта и екологичното, социално и корпоративно управление, обяснява очакванията, които имаме към всички наши служители и изпълнители, и предоставя насоки, които да помогнат на служителите ни да се ориентират в ежедневните си задачи и решения.

Изискваме от служителите си да прочетат, разберат и спазват настоящия Глобален кодекс за поведение. Ако имат някакви съмнения, приканвам служителите ни да потърсят съвет от своите преки ръководители. В частност, ръководителите носят отговорност да дават пример чрез своето поведение.

Бих искал да благодаря на всички Вас, че приехте този Глобален кодекс за поведение, извършвайки добра преценка, държейки се почтено и напредвайки в осъществяването на нашия ангажимент да демонстрираме добро корпоративно поведение.

Г-н Яромир Тесар
Председател на Съвета на директорите

Кои сме ние

Основната ни дейност е съсредоточена в хидроенергийния сектор. Ние управляваме водноелектрически централи в Централна и Източна Европа, Черно море и Кавказ. Занимаваме се и с разпределение на електроенергия и търговия с електроенергия, експлоатация на мащабни разпределителни мрежи в България и Грузия с повече от 2,3 милиона мрежови клиенти.

Нашето дружество е учредено през 1994 г. в чешкия град Свитави, като участва в модернизацията и рехабилитацията на хидроенергетиката в Централна и Източна Европа в периода на икономически преход. Общата инсталирана мощност на нашите електроцентрали е 1241 MW, като годишното производство на електроенергия възлиза на повече от 3,5 TWh.

Една част от мултинационалната група ЕНЕРГО-ПРО, със седалище в Прага, е словенският производител на водни турбини, Литострой Пауър д.о.о., осъществяващ значими проекти по целия свят. Литострой Енджиниъринг а.с., дружество, регистрирано в Чешката република (известно по-рано като ЧКД Бланско Енджиниъринг а.с.), се фокусира върху изследователски, проектни и инженерни работи. Групата Литострой доставя и оборудване за водноелектрически централи, включително помпено-акумулиращи ВЕЦ и помпени станции.

Основните ни ценности

ЕНЕРГО-ПРО се ръководи от следните 4 основни ценности:

- **Почтеност:** Всички споделяме почтеността като една от приоритетните ни ценности и се придържаме към нея, когато осъществяваме своите професионални и лични дейности. Ние сме последователни и водим, като защитаваме онова, което смятаме за правилно, и спазваме закона, настоящия Кодекс за поведение и корпоративните политики и стандарти.
- **Уважение:** Ние се уважаваме взаимно и уважаваме своите партньори и заинтересовани страни и осъзнаваме, че работим в мултикултурна среда. Създаваме среда, позволяваща на всички наши служители да се отнасят с взаимно уважение.
- **Прозрачност:** Ние ценим прозрачността във всички бизнес начинания, докладването и вербалната комуникация.
- **Етичност:** Ние се ангажираме да спазваме етичните стандарти в нашето професионално и лично поведение. Поемаме отговорност и отчетност за всяко наше индивидуално действие и решение и се държим професионално в ежедневните си дейности, независимо дали става въпрос за връзки с нашите бизнес партньори или работа по устойчив начин.

Цел на кодекса

Настоящият Глобален кодекс за поведение (Кодексът) е разработен, за да предостави практически насоки за подпомагане на персонала при осъществяване на ежедневните дейности по етичен начин. Ние се задължаваме да прилагаме отговорни бизнес практики. Кодексът не замества добрата преценка и здравия разум, като насърчаваме целия персонал да потърси съвет, ако възникнат някакви съмнения. Непознаването на Кодекса или закона няма да се приема като причина за тяхното неспазване. Прилагането на Кодекса ще допринесе за подобряване на имиджа на нашата марка и ще спечели доверието на нашите партньори и клиенти.

Важно е всеки, независимо дали е служител или изпълнител, да разбира Кодекса. Дружествата от групата ЕНЕРГО-ПРО могат да изготвят специфични местни кодекси за поведение, които да допълнят Кодекса.

Голяма част от съдържанието в Кодекса е отразено в подробни политики и стандарти, установени от ЕНЕРГО-ПРО. Всички служители и изпълнители се очаква да спазват Кодекса и политиките и стандартите на ЕНЕРГО-ПРО. Тези политики и стандарти са (или, след като бъдат разработени, ще бъдат):

- Политика за борба с подкупите и изпирането на пари
- Политика за защита на личните данни
- Политика за Екологично, социално и корпоративно управление
- Политика за здраве и безопасност
- Политика за човешките ресурси
- Политика за правата на човека
- Политика за сигурност
- Политика за снабдяване
- Политика за устойчивост
- Политиката за подаване на сигнали за нередности

За кого се прилага Кодексът за поведение?

Настоящият Кодекс се прилага за всички служители на ЕНЕРГО-ПРО, включително временни работници, директори и ръководители. Очакваме също така нашите изпълнители и консултанти, които получават възнаграждение от Дружеството, да спазват Кодекса, докато извършват работа за ЕНЕРГО-ПРО.

Приоритетни сфери на Глобалния кодекс за поведение

Приоритет 1 - Къде работим

Нашите хора

Нашият най-ценен актив са нашите хора. Екипът ни се състои от повече от 9000 талантиливи и разнообразни професионалисти, което ни позволява да предоставяме изключително обслужване на нашите клиенти и партньори.

Разработили сме Политика за човешките ресурси и се стремим да създадем среда, която да осигурява справедливо и уважително отношение към всички служители.

Тормозът на работното място може да доведе до непродуктивно поведение и да причини здравословни проблеми, включително трудови наранявания и психологически заболявания. Това може да повлияе на морала и производителността и да създаде опасна работна среда. Жертвите на тормоз може да отказват да говорят, което да доведе до възникване на представи, че културата на работното място толерира този вид поведение. Ние не толерираме никаква форма на дискриминация на работното място или тормоз въз основа на пол, религиозна или политическа принадлежност, националност, възраст, раса, етническа принадлежност или сексуална ориентация.

Ние насърчаваме разнообразието и приобщаването, оценявайки кандидатите и служителите според тяхната квалификация и насърчавайки работниците въз основа на своите способности и резултати. Ние се отнасяме с уважение към всички наши служители и изпълнители. Нашите служители имат право на безопасно работно място, справедливо възнаграждение, сигурност на работното място и равнопоставено отношение. Ще положим разумни усилия да наемаме хора от общностите, в които работим, и да предложим възможности за развитие.

Какво можете да направите?

- Повишавайте служителите въз основа на заслугите и резултатите от работата.
- Дайте пример и се отнасяйте с уважение към всички служители.
- Докладвайте за всеки тормоз пред Вашия пряк ръководител или пред отдел „Човешки ресурси“.
- Полагайте разумни усилия за наемане и насърчаване на жени, включително хора от различни етнически групи, подкрепяйки нашата ангажираност към разнообразието и приобщаването.
- Спазвайте политиката за човешките ресурси и свързаните стандарти и процедури.
- Не се подигравайте на служителите, не си правете обидни шеги и не използвайте неподходящ език или жестове.



Повече информация относно нашите хора е налична в Политиката за докладване на нередности и свързаните с нея стандарти.

Здраве и безопасност

Здравето и безопасността са незаменими за успеха на ЕНЕРГО-ПРО. Ние насърчаваме култура на нула увреждания в рамките на нашите операции и полагаме всички усилия за минимизиране на рисковете за нашата работна ръка, изпълнители и общности чрез създаване на безопасна работна среда. Всяко лице в организацията носи отговорност за собствената си безопасност и безопасността на своите колеги. Ние създаваме системи за управление на здравето и безопасността (СУЗБ) на всички наши строителни и експлоатационни обекти, за да смекчим рисковете за безопасността.

Ръководителите са отговорни за разработването и прилагането на подходящи за целта, основаващи се на риска мерки за здраве и безопасност и за предприемане на подходящи действия за създаване и поддържане на безопасна и здравословна работна среда.

Очакваме всички ръководители да развият култура на безопасност и да дават пример, демонстрирайки истинска загриженост за своята безопасност и за безопасността на другите. Ние следва да гарантираме, че всички служители разбират своите задължения, свързани с безопасността. Небезопасните практики или неспазването на нашите задължения за безопасност следва да бъдат незабавно разгледани и докладвани пред ръководителите. Ние разграничаваме умишлените и неволните действия, които излагат хората на риск от нараняване, разследваме всички инциденти по отношение на здравето и безопасността и насърчаваме коригиращо поведение, а не налагане на наказание, когато е това е удачно.

Не толерираме използването на наркотични вещества или алкохол в нашите офиси или работни обекти.

Какво можете да направите?

- Осигурете редовно извършване на оценки на риска за здравето и безопасността.
- Преди да започнете да работите, се уверете, че околната среда е безопасна и притежавате подходящите умения и лични предпазни средства (ЛПС) за изпълнение на задачата.
- Разберете задачите, които се изискват, и не се колебайте да задавате въпроси, ако не са ясни.

- Запознайте се с всички планове за управление на здравето и безопасността, свързани с вашата работа.
- Ако видите колега, който извършва нещо по опасен начин, помолете го да спре незабавно дейността, докато бъде безопасно да продължи.
- Всички ръководители трябва да насърчават култура на безопасност във всички строителни и експлоатационни обекти, като правят приоритет здравето и безопасността.
- Докладвайте за всички инциденти и предприемете задълбочено разследване с мерки за смекчаване и превенция.
- Запознайте се с плана за евакуация в случай на извънредна ситуация.
- Включете се в предоставянето на идеи за непрекъснато подобряване на здравето и безопасността.



Повече информация относно здравето и безопасността можете да намерите в Политиката за здраве и безопасност, стандартите и специфичните за обекта планове и процедури.

Комуникации

Ние се ангажираме с прозрачна и двупосочна комуникация с нашите служители, общности, правителство, клиенти, акционери, партньори и други заинтересовани страни. Използваме различни инструменти и медии, за да комуникираме с всички заинтересовани страни, включително нашия уебсайт, публикувани доклади, конкретна документация, пресконференции, интервюта за медиите, срещи с общността, общностни съвети, индивидуални дискусии и други.

Стремим се комуникациите ни да бъдат подходящи и съобразени с културните специфики, да са навременни и точни, насърчаващи дискусия и диалог и разработени с оглед различни аудитории.

Комуникацията с медиите следва да бъде координирана с Отдела за комуникации в Прага и само предварително одобрени лица от ЕНЕРГО-ПРО имат право да правят медийни изказвания. Медиите включват печатни новинарски издания, радио, телевизия и социални медии. Настоятелно Ви препоръчваме да не правите коментари за ЕНЕРГО-ПРО пред медиите, включително чрез Twitter и Facebook и други социални медийни платформи, без съгласието на Отдел Комуникации в Прага.

Всички служители и изпълнители трябва да получат разрешение от Съвета на директорите, преди да се съгласят да участват в което и да е публично събитие за обсъждане на въпроси относно ЕНЕРГО-ПРО, което включва научна информация, която би могла да бъде получена на някой от обектите на ЕНЕРГО-ПРО.

Какво можете да направите?

- Не коментирайте ЕНЕРГО-ПРО в никоя социална медийна платформа, като например Facebook или Twitter.
- Ако с Вас се свърже някоя медия, насочете съответното лице към отдел Комуникации в Прага.
- Ако искате да се изкажете на публично събитие, като например годишни конференции, и да обсъдите ЕНЕРГО-ПРО, получите одобрение от Съвета на директорите.
- Уверете се, че публичните документи са точни и съдържат фактически данни.

- Не разпространявайте злонамерени слухове или клюки за ЕНЕРГО-ПРО или Вашите колеги.
- Насърчавайте отворена, прозрачна, приобщаваща и конструктивна комуникация, особено с общностите, включително жени, възрастни хора и уязвими хора по всички въпроси, които ги засягат, и с оглед на участието на общността във вземането на решения.
- Въпреки че ние признаваме и одобряваме свободата на словото, като служител на ЕНЕРГО-ПРО Вие следва да извършите всички необходими разследвания и потенциални дисциплинарни действия във връзка с комуникация от служители или действия, които увреждат нашата репутация, дори ако това се случи извън работно време. За да се избегнат всякакви съмнения, Компанията може да предприеме дисциплинарни действия само при надлежна обосновка и на законни основания.

Приоритет 2 - Как извършваме своята дейност

Поверителност и лични данни

Способността да споделяте информация лесно и своевременно е от съществено значение за вземането на решения. Това обаче представлява риск, ако се споделя поверителна информация или лични данни. Всички служители, работещи с чувствителна информация, трябва да защитават такава информация от неупълномощени страни. Това включва списъци с доставчици, ценообразуване по договори, тръжни документи, информация за инвеститорите, непублични финансови отчети, информация за сливания и придобивания и други.

Личните данни на нашите служители се използват в съответствие с местните закони и включват лични данни, свързани със служители и / или кандидати, изпълнители и доставчици.

Служителите, имащи достъп до лични и поверителни данни, трябва да:

- Не споделят поверителна информация, освен ако не е позволено от ръководител с подходящи правомощия.
- Съхраняват поверителна информация по безопасен начин.
- Изтриват лични данни, които вече не са необходими.
- Се уверят, че данните са точни.
- Използват лични данни само за целта, за която са получени.



Повече информация относно данните е налична в Политиката за защита на личните данни.

Подкупи и пране на пари

Дружествата от групата си взаимодействат с много публични и частни субекти. При всяко такова взаимодействие съществува риск от даване или получаване на подкуп или пране на пари. Ние силно вярваме в заемането на активна позиция срещу подкупите и прането на пари и сме подготвили Политика за борба с подкупите и прането на пари, за да насочим всички служители и свързани лица към законно и почтено поведение, докато изпълняват своята работа.

Създадохме комитет за борба с подкупите и изпирането на пари, отговорен за въвеждането и цялостното прилагане на Политиката за борба с подкупите и изпирането на пари, включително надзор на учебните дейности и преглед на докладите от вътрешни разследвания за предполагаеми нередности. Комитетът има трима членове: един член от Съвета на директорите, ръководителят на групата за отдел „Човешки ресурси“ и генералният съветник на групата.

Подкупът обикновено включва лице, независимо дали действа пряко или чрез посредник, което предоставя нещо на друго лице като стимул или награда за второто лице (или друго лице), действащо по неправомерен начин. Обхваща и второто лице, което получава въпросното нещо.

Пране на пари означава превръщане на приходите от престъпление в законно имущество или дейности, като по този начин се скрива истинският им източник. Прането на пари често представлява престъпление, в зависимост от местните закони.

Ето някои примери за потенциално неетично поведение:

- Предлагане на подаръци или форми на гостоприемство на държавни служители, включително местни власти, на стойност над 150 USD, които не са надлежно оторизирани.
- Предлагане на „способстващи плащания“ на държавни служители, за да се ускори процес на одобрение.
- Преобразуване или прехвърляне на имущество, когато се знае, че съответната собственост е получена от престъпна дейност, с цел скриване или прикриване на незаконния произход на имуществото.
- Укриването или прикриването на истинската същност, източник, местоположение, разположение, движение, права по отношение или собственост върху имущество, знаейки, че такова имущество е получено от престъпна дейност или от форма на участие в такава дейност.
- Придобиване, притежание или използване на имущество, знаейки по време на получаването, че съответното имущество е получено от престъпна дейност или форма на участие в такава дейност.
- Участие, сдружаване за извършване, опити за извършване и подпомагане, подбуждане, улесняване или предоставяне на съвети за извършване на някое от действията, посочени в точките по-горе.



Повече информация относно подкупите и изпирането на пари можете да намерите в Политиката за борба с подкупите и изпирането на пари.

Конфликт на интереси

В ЕНЕРГО-ПРО искаме да водим търговската си дейност по професионален и етичен начин, като разбираме, че понякога границите между професионални и частни интереси се размиват. По време на Вашата работа може да се изправите пред ситуации на конфликт на интереси. Например, конфликт на интереси може да възникне, ако имате лични отношения с доставчик или с потенциален кандидат - служител. Нормално е, а всъщност през повечето време е и полезно, да познавате доставчици, изпълнители или кандидати за работа от предишния си трудов опит. Ако възникне такава ситуация, Ваше задължение е да информирате своя пряк ръководител, за да сведете до

минимум участието си в потенциален конфликт на интереси. Ако доставчикът, изпълнителят или кандидатът за работа са членове на семейството Ви, не трябва да участвате в процеса на подбор.

Конфликт на интереси може да възникне и ако участвате или имате личен финансов интерес в ситуация, която може да повлияе на ЕНЕРГО-ПРО или работата Ви, например пряк конкурент. Най-важното е да информирате своя пряк ръководител или отдел „Човешки ресурси“, ако не сте сигурни за потенциален конфликт на интереси. Предлагаме тази комуникация да се извършва в писмена форма, например по имейл.

По-долу представяме примери за потенциален конфликт на интереси

- Участвате в избора на кандидат, който е член на семейството Ви.
- Участвате в избор на изпълнители, които са членове на семейството Ви или Ваши близки приятели.
- Приемате подаръци или форми на гостоприемство, различни от малки любезности, от доставчик или потенциален доставчик или държавен орган.
- Участвате в Съвета на директорите или работите за конкурент през Вашето свободно или през работно време.
- Имате членове на семейството или близки приятели, които работят в ЕНЕРГО-ПРО на позиция, на която можете да повлияете.

Лоялна конкуренция и антиръстови правила

Ние насърчаваме свободната конкуренция и спазваме законите и разпоредбите, които насърчават свободната конкуренция, търсим конкурентно предимство чрез законни и етични практики пред нашите конкуренти и на различни нива от нашата верига за доставки. Придържаме се към антиръстовите местни и международни разпоредби и други закони, регулиращи лоялната конкуренция.

Какво можете да направите?

- Ако имате достъп до чувствителна фирмена информация, като например договори, тръжна документация за водноелектрически проекти или предложения на изпълнители, уверете се, че разбирате антиръстовите правила.
- Не оставяйте копия на хартия на документи, които могат да съдържат поверителни и чувствителни данни на места или при условия, при които те могат да бъдат достъпни за неототоризирани лица.
- Не разкривайте поверителни данни на неототоризирани трети страни по време на своята работа или не ги запазвайте след края на работата.
- Забранено е да обсъждате с конкуренти ценови и технически предложения за тръжни процедури
- Проактивно се дистанцирайте от неподходящо или неетично поведение от други компании или сдружения и докладвайте за всеки инцидент на правния отдел.
- Ако не сте сигурни какво трябва бъде подходящото поведение, свържете се с правния отдел. Нарушаването на антиръстовото законодателство и законодателството в областта на конкуренцията е сериозен въпрос, който може да доведе до дисциплинарни действия, включително уволнение.

Вътрешна информация и търговия с вътрешна информация

Когато изпълняват своите задължения, нашите служители могат да имат достъп до вътрешна фирмена информация, която не трябва да се използва в нарушение на законите и разпоредбите и доверието, което сме им оказали. Вътрешната информация за компанията може да включва информация за цените, предложения, промени в персонала, придобивания, непубликувана информация, бъдещи печалби или загуби и друга чувствителна непублична информация.

Очакваме всички служители да се отнасят с вътрешната информация на компанията с дължимото внимание и предпазливост. Вътрешната информация може да бъде разкривана на трети страни, само ако това е разрешено от закона и наредбите и е необходимо за изпълнението на работните задължения, с подходящо позоваване на поверителността на информацията. Ние осъждаме търговията с вътрешна информация и ще предприемем всички мерки, за да я предотвратим.

Какво можете да направите?

- Не разкривайте поверителна бизнес информация като финансова информация, бизнес стратегия, планирани трансакции и други.
- Спазвайте законите, наредбите и вътрешните правила относно защитата на личните данни.
- Не използвайте поверителна търговска информация на ЕНЕРГО-ПРО за лична финансова печалба или предимство или такива в полза на трето лице.

Приоритет 3 - Нашите партньори

Държавни органи

Ние се стремим да установим отношения с всички наши държавни партньори, основани на доверие и почтеност. Добрите отношения с националните, регионалните и местните власти са от съществено значение за успеха на нашата дейност във всички страни, в които работим. Ние се държим почтено и с изключителен професионализъм, когато взаимодействаме с всички нива на управление, включително местните власти и избраните представители на общността.

Ние сме ангажирани с осъществяването на двупосочна комуникация с всички наши държавни партньори, основана на прозрачност и доверие. Гарантираме, че всички необходими разрешителни и лицензи са своевременно получени. Предоставяме документация, основана на факти, когато се изисква от държавни служители и съдействаме с всякаква информация, която може да е необходима, включително документация, изисквана в регламентирани одитни процеси. Работим с държавните органи, за да избегнем или смекчим въздействието върху общностите и околната среда, включително за да си сътрудничим в проекти за развитие на общността.

Ние не наемаме държавни служители и не наемаме членове на техните семейства, ако такива служители могат да повлияят на решение, отнасящо се до ЕНЕРГО-ПРО.

От ЕНЕРГО-ПРО може да се изисква да съдейства на държавните служители във връзка с присъствие на индустриални конференции или посещение на обекти на ЕНЕРГО-ПРО.

Подаръците или формите на гостоприемство, предоставяни на представители на държавни органи, трябва да отговарят на условията на Политиката за борба с подкупите и изпирането на пари.

Какво можете да направите?

- Ако сте обект на натиск да наемете държавни служители или членове на техните семейства, информирайте ги за Глобалния кодекс за поведение на ЕНЕРГО-ПРО и информирайте прекия си ръководител.
- Уверете се, че цялата документация и информация, предоставени на държавните органи или местните власти, са точни.
- Докладвайте за всяко потенциално подозрително поведение на служител на ЕНЕРГО-ПРО в отношенията с държавните или местните власти на своя пряк ръководител или отдел „Човешки ресурси“.
- Уверете се, че всички контакти с държавните и местните власти се осъществяват с почтеност и професионализъм.

Доставчици и изпълнители

От нас се изисква ежедневно да работим с множество доставчици и изпълнители. Нашите доставчици и изпълнители се оценяват и подбират, за да се гарантира, че спазват Кодекса и свързаните с него политики и стандарти. Договорите с нашите доставчици и изпълнители изискват спазване на нашия Кодекс и местните разпоредби и, ако е приложимо, Добрата индустриална международна практика (GIIP).

Покупките на стоки и услуги се извършват от всеки отделен обект или офис. Изборът на бизнес партньори следва строг процес на подбор. По време на процеса на подбор ние гарантираме, че всички транзакции са надлежно разрешени и документирани и отговарят на местните разпоредби. Решенията за възлагане на поръчки се основават на комбинация от опит на дружеството, най-добра стойност, качество и производителност, включително устойчиво представяне. Подаръците или формите на гостоприемство, предоставяни от нашите доставчици и изпълнители, трябва да отговарят на условията на нашата Политика за борба с подкупите и изпирането на пари.

Ние насърчаваме всички обекти да положат разумни усилия да осъществяват необходимото им снабдяване на местно или регионално ниво, преди да търсят национални или международни доставчици. Следва да се полагат всички усилия за работа с местни компании, като им се дава приоритет, където е възможно.

Какво можете да направите?

- Обяснете на доставчиците и изпълнителите нашите очаквания относно Кодекса и фирмените политики и стандарти.
- Уверете се, че планирате предварително бизнес изискванията си, за да спазите съответния процес на подбор.
- Работете със социалния екип, за да идентифицирате местни и регионални компании и да гарантирате, че тези компании са регистрирани в базата данни за снабдяване.
- Поискайте ценови оферти от няколко компании преди избора и документирайте процеса на подбор.
- Ако познавате някой от доставчиците, информирайте своя пряк ръководител.
- Плащайте на доставчиците навреме и само на лицето или организацията, които предоставят стоките или услугите.
- Гарантирайте, че изпълнителите, предоставящи услуги по сигурността, следват процес на надлежна проверка съгласно правата на човека.
- Избягвайте съдебни спорове, като винаги първо се опитвате да разрешите споровете по приятелски начин.



Повече информация относно доставчиците е налична в Политиката за снабдяване и свързаните стандарти.

Политически партии, религиозни организации или синдикати

ЕНЕРГО-ПРО не прави дарения за политически партии или движения, включително политици или други кандидати за публични длъжности. Благотворителните дарения за държавни организации се разрешават само от Генералния директор(и) и ще бъдат разрешени само дарения, които са за групови цели, а не за физически лица. Даренията, предоставяни на правителствени организации, трябва да отговарят на условията на Политиката за борба с подкупите и изпирането на пари.

Какво можете да направите?

- Като частно лице имате право да участвате в политически процеси извън работното време, като пояснявате, че по никакъв начин не представлявате ЕНЕРГО-ПРО.

Приоритет 4 - Устойчивост и Екологично, социално и корпоративно управление

Околната среда, в която работим

ЕНЕРГО-ПРО се ангажира с устойчивото развитие и сме разработили Политика за устойчиво развитие и свързани стандарти, за да гарантираме, че нашите операции са в съответствие с Добрата международна промишлена практика (GILP). В допълнение към това, ние се ангажирахме да докладваме за Екологичното, социално и корпоративно управление (ESG) чрез външен доставчик на услуги по определяне на рисков рейтинг за Екологично, социално и корпоративно управление.

Наскоро се присъединихме към Глобалния договор на ООН и се задължихме да подкрепяме 10-те принципа за правата на човека, труда, околната среда и борбата с корупцията.

Разбираме, че интегрирането на устойчивост в нашите дейности, от планиране до операции, ще увеличи максимално нашата ангажираност към опазване на естествената и физическа среда и общностите, в които работим. И накрая, ние държим нашите лидери и ръководители отговорни за изпълнението и спазването на Политиката за устойчивост и свързаните стандарти на Енерго-Про.

Ние спазваме законите за околната среда и разрешителните изисквания във всички държави, в които работим, включително императивните закони по отношение на изменението на климата. Стремим се да намалим въглеродния отпечатък на нашите операции чрез подобряване на енергийната, водната ефективност и използването на природни ресурси в опит за борба с изменението на климата. Освен това сме ангажирани да докладваме нивата на нашите емисии на парникови газове, като установяваме научно-обосновани цели и предприемаме действия за декарбонизиране на нашите операции

Какво можете да направите?

- Прочетете и разберете Политиката за устойчивост и свързаните с нея стандарти. Очакваме всички наши служители да са запознати и да спазват изискванията на политиката.

- Установите, че климатичните действия изискват колективно мислене и конкретни планове и допринесете чрез своите идеи за това как да намалим климатичния си отпечатък.
- Уверете се, че доставчиците и изпълнителите разбират нашите изисквания за устойчивост и споделят нашия ангажимент за опазване на околната среда.
- Включете се в предоставянето на решения за намаляване на отпечатъка върху околната среда в нашите сфери на дейност и подкрепете културата на непрекъснато усъвършенстване в ЕНЕРГО-ПРО. Споделете своите идеи с прекия си ръководител и своите колеги.
- Докладвайте точно данните за околната среда.
- Намерете креативни начини за намаляване на нашия екологичен отпечатък и осигурете, че всички операции са възстановени и рехабилитирани възможно най-много за достигане на предишното състояние на хабитатите
- Докладвайте за всички екологични инциденти, на които сте свидетели или за които научите, и допринесете за вземане на решения за управление на инциденти и предотвратяване на повторни такива.
- Уверете се, че ежедневните Ви работни дейности отговарят на Политиката за устойчиво развитие и свързаните с нея стандарти.
- Уверете се, че имате навреме необходимите регулаторни и вътрешни лицензи или разрешения преди започване на всякакви дейности. Ако не сте сигурни, свържете се с отдел Околна среда или с правния отдел.
- Помислете самостоятелно за действията, които можете да въведете, за да намалите отпадъците, потреблението на енергия или вода. Например, изключване на осветлението в края на смяната, използване на продукти за многократна употреба вместо продукти за еднократна употреба или подкрепа на инициатива на общността за засаждане на дървета.



Повече информация относно околната среда е налична в Политиката за устойчивост и Политиката за Екологично, социално и корпоративно управление и свързаните стандарти.

Нашите общности

Ние работим със заинтересовани страни, включително общности, асоциации, местно самоуправление, правителства и неправителствени организации, за да разработваме и внедряваме програми в полза на общностите в нашите сфери на действие. Допринасяме за социалното и икономическото развитие на общностите чрез създаване на работни места, инвестиционни програми за общността и възможности за снабдяване. Стремим се да избегнем или да сведем до минимум въздействието на нашите операции в тези общности и максимизиране на положителните въздействия.

Ние уважаваме културното наследство, обичаи и традиции в нашите райони на дейност и комуникираме по уважителен и прозрачен начин с нашите заинтересовани страни. Вярваме, че като допринасяме за благосъстоянието на местните общности и установяваме отворен диалог, ние подобряваме имиджа на нашата марка и сме в състояние да работим в глобален мащаб и да имаме достъп до нови проекти и възможности за финансиране.

Какво можете да направите?

- Комуникирайте с общностите по подходящ за културата и приобщаващ начин и споделяйте данни, които са фактически и навременни.
- Допринасяйте за изготвяне на планове за ангажираност на заинтересованите страни и процедури за механизмите за подаване на оплаквания.
- Увеличете максимално местната заетост и местните покупки.
- Съобщавайте за всички инциденти и оплаквания в общността на социалния отдел или Вашия пряк ръководител.
- Направете връзките с общността неразделна част от процеса на вземане на решения.
- Предоставяйте препоръки за непрекъснато подобряване на отношенията в общността и ангажиране на заинтересованите страни.



Повече информация относно социалните въпроси е налична в Политиката за устойчивост и Политиката за Екологично, социално и корпоративно управление и свързаните стандарти.

Добро управление

Ние сме създали вътрешен контрол и структури за управление, за да гарантираме, че изпълняваме своите търговски задължения и цели по етичен и прозрачен начин. Не толерираме измамите при докладване или неправомерното използване на фирмени ресурси за извършване на измами. Нашите доклади за финансови и бизнес резултати, включително нашите доклади за Екологично, социално и корпоративно управление (ESG) и устойчивото развитие са точни и навременни. Оповестяваме точни доклади и данни пред нашите акционери, партньори, държавни органи, общности и други трети страни. Фалшифицирането или невярно представяне на данни може да доведе до дисциплинарни действия и евентуално до гражданска и наказателна отговорност. Ние не толерираме измами в нашата документация и данни.

Нашият Съвет на директорите отговаря изцяло за прилагането на Кодекса и свързаните с него политики и стандарти. Стремим се възнаграждението на нашия Съвет на директорите и други ръководители да се основават на добри управленски практики и устойчиво представяне.

Какво можете да направите?

- Докладвайте, ако установите фалшива документация и данни.
- Предоставяйте точна информация на нашите партньори, включително държавни органи и одитори - трети страни.
- По време на разследванията предоставяйте точна информация, независимо от това кой е разследван.



Повече информация относно управлението е достъпна в Политиката за устойчивост, Политиката за Екологично, социално и корпоративно управление и Политиката за подаване на сигнали за нередности.

Човешки права

Ние отстояваме и насърчаваме правата на човека в нашите области на влияние. Имаме предвид принципите, признати от Всеобщата декларация за правата на човека, Ръководните принципи на ООН за бизнеса и правата на човека, Доброволните принципи за сигурност и права на човека и Декларацията на Международната организация на труда за основните трудови принципи и права. Изискваме от нашите доставчици и изпълнители да спазват подобни стандарти и принципи. Наред с това, подкрепяме и принципите на правата на човека от Глобалния договор на ООН.

Ние признаваме правата на всеки служител на свобода на сдружаване, колективно договаряне, равни възможности и лечение, справедливо възнаграждение и безопасна и здравословна работна среда.

Разбираме правото на общностите на сигурна и безопасна среда и провеждаме надлежна проверка на нашите изпълнители по сигурността, за да се уверим, че не са участвали в нарушения на човешките права.

Какво можете да направите?

- Съобщавайте за случаи на нарушаване на човешките права на отдел „Човешки ресурси“ или на своя пряк ръководител - това може да включва расистки коментари, дискриминация при повишаване, опасна работна среда или подозрителни работни практики като наемане на деца.
- Извършете надлежна проверка на всеки потенциален изпълнител по сигурността.
- Лидерите и ръководителите трябва да гарантират, персоналът по сигурността е запознат с човешките права.
- Персоналът на човешките ресурси трябва да е наясно и да избягва проблеми с правата на човека, които са по-често нарушавани, като например работно време и условия на труда, дискриминация и равенство, детски труд, несправедливи заплати, задължителен или принудителен труд и съвременно робство.



Повече информация относно правата на човека можете да намерите в Политиката за правата на човека и Политиката за сигурност.

Прилагане на Кодекса

Нашите отговорности като служители, доставчици и изпълнители

Всички ние сме длъжни да прочетем и разберем Кодекса и искаме разяснения, ако правилата на Кодекса не са ясни.

Ръководителите, в частност, са длъжни да дават пример и да създават среда, в която служителите няма да бъдат изложени на незаконни действия или несъответствия. Освен това ръководителите са отговорни за повишаване на осведомеността относно Кодекса. Например, когато се сблъсквате с дадена бизнес /служебна задача, се запитайте:

- Имам ли съмнения дали въпросът е приемлив? (Ако имате съмнения, най-вероятно въпросът не е приемлив.)
- Законно ли е?
- Действията в съответствие ли са с Кодекса и политиките и стандартите на ЕНЕРГО-ПРО ли са?
- Удобно ли ми е да обсъждам този въпрос с колеги и моя ръководител?
- Възможно ли е да има негативни последици за мен и / или ЕНЕРГО-ПРО?

Как да повдигнем въпроси относно потенциално нарушение на Глобалния кодекс за поведение

Всички ние сме длъжни да работим по етичен начин, когато извършваме дейности за ЕНЕРГО-ПРО. Приканваме служители и изпълнители, които са свидетели на или са научили за нарушение на Кодекса, дори решение, взето от надзорен орган, да докладват за проблема на своя пряк ръководител, представител на човешките ресурси в своята държава и / или на Директора по човешки ресурси със седалище в Прага.

Процес на разследване

Служителите или изпълнителите, които нарушават Глобалния кодекс за поведение и политиките, могат да бъдат изправени пред дисциплинарни мерки, ако това е оправдано и в зависимост от степента на несъответствие и при спазване на местните закони. Тежките случаи могат да доведат до уволнение и съдебни искове. Ще бъде извършен уважителен процес на надлежна проверка, включително интервю със съответното лице (лица). Заинтересованото лице (лица) ще бъдат уведомени писмено за разследването, приблизителната продължителност на разследването и интервюто и дали ще им бъде позволено да се явяват на работа по време на разследването. На съответното лице (лица) ще бъде разрешено да доведат лице за поддръжка и документация за интервюто. Ключовите решения ще бъдат съобщени на съответното лице (лица).

Дисциплинарни мерки

Групата прилага подход на нулева толерантност към неетичните бизнес дейности. Всеки служител или изпълнител, замесен в нарушение на Кодекса, ще бъде обект на дисциплинарно наказание и евентуално уволнение и съдебни действия, в зависимост от тежестта на нарушението. Договор, сключен със свързано лице, може при такива обстоятелства да бъде прекратен.