

## ETIČKI KODEKS

### Uvod

Grupacija SOL prisutna je i djeluje na području proizvodnje, primijenjenog istraživanja i trgovine tehničkim plinovima (industrijskim, čistim i medicinskim plinovima), opremom, uređajima i uslugama u plinarstvu, na području kućne njege (*home-care*), te na području projektiranja, proizvodnje i prodaje opreme i pribora za zavarivanje.

Danas je SOL multinacionalna Grupacija, prisutna je u 15 europskih zemalja. Prilikom verificiranja sukladnosti i učinkovitosti vlastitog sustava interne kontrole, prema uputama Zakonskog dekreta br.231/2001, smatrali smo potrebnim prikupiti i objaviti sveukupnost priznatih stavova i načela koja su oduvijek karakterizirali rad i djelovanje naše Grupacije: odnos prema djelatnicima, suradnicima, klijentima, dobavljačima, partnerima, Organima Vlasti, odnosno prema svima onima s kojima održavamo odnose na razini Grupacije i na razinama Poduzeća.

Korektan odnos i lojalnost u ponašanju, u prosljeđivanju i prenošenju informacija, spremnost pridavanja dužne pažnje sugovorniku, sposobnost prepoznavanja poteškoća sugovornika kao naših zajedničkih poteškoća, svjesnost činjenice da ekonomski procesi moraju kontinuirano biti koordinirani sukladno određenim sustavnim vrijednostima: **to je oduvijek bio naš Projekt.**

U pogledu unutarnje organizacije, smatramo da struktura u operativnom smislu mora ostavljati dovoljno prostora kako bi svatko mogao djelovati u okviru ovlasti koje mu prema njegovoj funkciji i poziciji pripadaju, uz odgovarajuću autonomiju, samostalnost djelovanja i uz potpuno međusobno povjerenje u odnosima unutar Poduzeća i s Poduzećima. Stoga je svaki suradnik dužan prihvatiti poticaj na rad i djelovanje, na kontrolu i koordinaciju koju hijerarhijska struktura na njega prenosi i postavlja tijekom rasta i razvoja svakog pojedinog Poduzeća i unutarnjih struktura u Poduzećima. Takav je međusobni odnos element jedinstva Poduzeća i element zajedničke regulative u međuodnosima svih subjekata koji u njemu djeluju.

Sve smo više uvjereni kako uspjeh ne potječe isključivo od ciljanog ostvarivanja planirane dobiti, nego i od poštivanja društveno-socijalnih čimbenika razvoja. Činjenica je da postojimo i djelujemo u uvjetima okruženja, u kojemu smo uklopljeni određenim vezama i međuodnosima.

Stoga je potrebno integralno promatranje ekonomske, društveno-socijalne funkcije, pravne i etičke funkcije poduzeća, kako bi doista svaka aktivnost mogla doprinijeti zajedničkoj dobrobiti uz povećanje kvantitativnih i poboljšanje kvalitativnih rezultata rada.

Prilikom procjene ostvarenja rezultata Grupacije, nismo se ograničili isključivo na ekonomske parametre mjerenja učinkovitosti. Primijenjeni su i odgovarajući parametri za mjerenje doprinosa Grupacije, Poduzeća i svih nas, kao subjekata u ostvarenju zajedničkih pomaka i rezultata.

Naša je Grupacija jedna stvarnost u kojoj neke od najviših ljudskih ciljeva i aspiracija (ostvarenje vlastitih osobnosti, osobno angažiranje, međusobna solidarnost, kreativnost, odgovornost) moraju biti u dovoljnoj mjeri zastupljene; otuda potječe i etičko profiliranje Grupacije, osim usko ekonomskog profiliranja načina poslovanja unutar Grupaciji i Grupacije prema vanjskim subjektima.

Samo uz zajedničko i dosljedno poštivanje navedenih osnovnih stavova i polazišta, uz poboljšanje kvalitete, transparentnosti i dosljednosti u stručnom doprinosu svakoga od nas, bit ćemo u stanju uspješno se suočavati s izazovima globalnog tržišta.

Sve to uz

### **čvrsto ubjeđenje i svijest**

*da nam ova načela pružaju kvalitetniji odgovor na rastuće potrebe tržišta i naših kupaca; omogućavaju nam da budemo i ostanemo u igri, pružaju nam kvalitetnu podlogu za kontinuirano obavljanje i obnavljanje aktivnosti, za izgrađivanje i rast Grupacije, Poduzeća i svakog pojedinca ponaosob.*

U tom duhu Upravni odbor Dioničkog društva SOL s.p.a., Odlukom od 11.11.2005, prihvatio je ovaj Etički kodeks ponašanja (u daljem tekstu: Etički kodeks) koji je stupio na snagu 1.siječnja 2006.godine i smatra se svojevrsnom Deklaracijom na razini Grupacije\*

\* prihvaćeno na sjednici Upravnog odbora Vivisol S.r.l. 11.11.2005. kao svojevrsna *Magna Charta*.

## 1. Osnovna načela

Primjena Etičkog kodeksa

**Svrha je ovog Etičkog kodeksa isticanje i oblikovanje standarda ponašanja koji su već odavno prisutni unutar Grupacije SOL, a kojih su se dužni pridržavati svi zaposlenici, službenici i suradnici.**

Ovaj Kodeks sadržava također i bitna etička načela u cilju prevencije protuzakonitog ponašanja i djelovanja, u cilju poštivanja odredaba Zakonskog dekreta br.231/2201 i narednih izmjena i/ili dopuna istog.

U cilju provedbe Zakonskog dekreta br.231/2201, osnovano je odgovarajuće tijelo, odnosno Vijeće za nadzor i kontrolu (u nastavku: Vijeće za nadzor) koje je izravno odgovorno Upravnom odboru Dioničkog društva SOL S.p.A., uz odgovarajuće ovlasti samostalnog djelovanja, inicijative i nadzora, kojem je među ostalim povjeren i zadatak nadzora nad radom i nad poštivanjem ovoga kodeksa.

Kodeks se primjenjuje na sve aktivnosti, na sve zaposlenike bez izuzetka, na sve suradnike, konzultante, dobavljače, partnere i na sve osobe čija je aktivnost usmjerena prema pojedinim Poduzećima u sastavu Grupacije i prema Grupaciji kao cjelini.

Sve aktivnosti donošenja odluka, tumačenja i provođenja istih u SOL S.p.A i u svim Poduzećima unutar Grupacije SOL, putem Direkcija, Sektora, Službi i Ureda moraju biti sukladne i rukovođene Duhom suradnje sadržanom u Etičkom kodeksu.

Etički kodeks smatra se jednim od temeljnih postulata u odnosima sa suradnicima i trećim osobama i sastavni je dio uvjeta rada i radnog odnosa u Grupaciji i s Grupacijom.

Stoga zaposlenici u Grupaciji, osim ispunjavanja općih obveza lojalnosti, korektnosti u izvršenju ugovora o radu, u dobroj vjeri i namjeri, dužni su se s dužnom pažnjom rukovoditi načelima Kodeksa. (Podsjećamo da je ova odredba preuzeta iz čl.2104 talijanskog Građanskog zakonika).

Osim navedenog, prema čl.7 Zakona br. 300/1970 (Radnički statut) i analognim odredbama zakona o radu u mnogim zemljama u kojima je Grupacija prisutna, odredbe navedene u Kodeksu propisane su kao obvezni sastavni dio disciplinskih normi (prema čl. 50, 51 i 52 važećeg Kodeksa i Nacionalnog kolektivnog ugovora u kemijsko-farmaceutskoj djelatnosti koji se primjenjuje na djelatnike SOL) i obvezni su sastavni dio kolektivnih ugovora i pravilnika o radu u Italiji i u inozemstvu. Stoga Etički kodeks mora biti dostupan i pristupačan svim djelatnicima, odnosno svim subjektima na koje se odnosi, oni moraju biti upoznati s odredbama Kodeksa (objavljenim na oglasnim pločama) i obznanjenima putem elektronskih medija komuniciranja u Poduzeću i u sastavu Grupacije.

Nepoštivanje odredaba Etičkog kodeksa može predstavljati čin nepoštivanja radnih obveza ili disciplinski prekršaj, uz sve zakonske posljedice koje proizlaze iz toga čina, ne isključujući i posljedice gubitka radnog mjesta. Uz disciplinske sankcije, može imati za posljedicu i postavljanje odštetnih zahtjeva na teret prekršitelja.

Dužnost svih djelatnika

Obvezujuće odredbe za sve djelatnike

**Svi zaposlenici u Grupaciji dužni su poštivati zakone i propise koji su na snazi u Državama u kojima isti rade ili djeluju; dužni su se upoznati sa sadržajem odredaba ovoga Etičkog kodeksa, te na odgovarajući način i drugima prenijeti sadržaj odredaba Kodeksa, poštivati i primjenjivati iste, sukladno etičkim standardima sadržanima u Etičkom kodeksu.**

Zaposlenici u Grupaciji SOL obvezni su poštivati naročito slijedeće odredbe:

- ponašati se odgovorno, stručno, profesionalno i marljivo, kako u odnosima prema Društvu tako i u odnosima prema trećim osobama, te zadržati takav odnos;
- ne činiti ništa što bi bilo zabranjeno i ne ponašati se na način koji ne bi bio u skladu s odredbama Etičkog kodeksa;
- u granicama i s obzirom na vlastite nadležnosti, informirati treće osobe u poslovnim odnosima o obvezama i načelima ovog Etičkog kodeksa, te upozoriti odnosno zahtijevati poštivanje istih;
- bez odlaganja obavijestiti nadređene i odgovorne osobe, kao i Vijeće za nadzor o svakom saznanju glede mogućeg nepoštivanja odredaba ovog Etičkog kodeksa.

Osobe nadređene i odgovorne za određene Jedinice u sastavu Grupacije odnosno za određene Funkcije u poduzećima, kao i Subjekti u vrhu Grupacije (administratori-upravitelji, generalni direktor, direktori centrala, rukovodioci dužni su:

- usvojiti i zadržati ponašanje koje će biti primjereno i koje će biti za primjer svim suradnicima;
- kontinuirano upućivati sve subjekte na poštivanje Etičkog kodeksa, informirati iste o sadržaju odredaba Kodeksa i pružiti pomoć u cilju boljeg razumijevanja istog;
- s dužnom pažnjom odabirati suradnike, zaposlenike, dobavljače, vodeći računa o stupnju pouzdanosti istih također i u pogledu pouzdanosti u dosljednoj primjeni Etičkog kodeksa.

Obveze SOL-a

**SOL će, među ostalim, i putem predstavnika u Vijeću za nadzor, obezbijediti slijedeće:**

- jamčiti širenje informacija, pružiti detaljnije i ažurirane informacije glede odredaba Kodeksa;
- provjeravati informacije o eventualnom nepoštivanju Kodeksa;
- primjenjivati odgovarajuće sankcije u slučaju utvrđenog nepoštivanja odredaba Kodeksa;
- jamčiti da nitko ne trpi diskriminacije i/ili negativne posljedice prijavljivanja mogućeg nepoštivanja odredaba Kodeksa.

## **2. Primjena Etičkog kodeksa na funkcije upravljanja i rukovođenja**

Opće odredbe

**Transparentnost, lojalnost, dosljednost, poštenje i integritet osobe - osnovne su vrijednosti Grupacije SOL i kao takove moraju uvijek biti prisutne i poštivane.**

Nositelji funkcija upravljanja i rukovođenja moraju obavljati svoje dužnosti vodeći računa o općim interesima Grupacije SOL.

Niti jedna osoba, Poduzeće niti ustanova u odnosima sa suradnicima SOL-a ne smije na neodgovarajući ili nedoličan način crpsti interes ili prednost iz tog odnosa niti iz pozicije koju suradnik SOL-a zauzima u organizaciji poslovanja.

Niti jedan djelatnik SOL-a ne smije crpsti osobne koristi iz vlastite pozicije unutar strukture Poduzeća ili Grupacije.

Svaka situacija koja bi mogla dovesti do sukoba interesa mora biti spriječena.

Odnos prema tijelima i organima Javne uprave

**Svi zaposlenici i/ili vanjski suradnici dužni su održavati odnose s tijelima Javne uprave u duhu načela lojalnosti, korektnosti, transparentnosti.**

Nikomu od suradnika nije dozvoljena isplata novčanih sredstava ili drugih oblika isplate prihoda; nije dozvoljeno nuditi ili obećavati koristi u ekonomskom smislu riječi kao ni nuditi ili obećavati usluge službenicima, činovnicima Javne uprave kao ni subjektima koji djeluju u ime i/ili za račun javne uprave, članovima njihovih obitelji ili srodnicima, kako u Italiji, tako i u inozemstvu, izuzev u slučaju poklanjanja darova skromne vrijednosti u iznimnim prilikama i povodom obilježavanja značajnih obljetnica, uz preduvjet sukladnosti s poslovnom politikom Grupacije u pogledu troškova, a u svakom slučaju uz preduvjet poštivanja važećih zakona i propisa.



Zabranjeno je darivanje, nuđenje ili prihvaćanje bilo kakvog vrijednijeg predmeta, usluge i sl., odnosno bilo kakvih vrijednosti općenito, radi pribavljanja povoljnije pozicije ili boljeg odnosa ili tretmana pred tijelima Javne uprave.

Sve navedeno nije dozvoljeno niti u izravnim odnosima, niti posredno preko trećih osoba.

### Odnos prema Dobavljačima

U odnosima s Dobavljačima za robu i usluge u politici nabave, vezano uz natječaje, u nastojanju održavanja stabilnih odnosa suradnje, u svakom slučaju obvezno je poštivanje slijedećih odredaba:

- obezbijediti da niti jedan potencijalni dobavljač koji udovoljava potrebnim uvjetima za uspostavljanje i održavanje suradnje bude spriječen u natjecanju i nuđenju proizvoda i usluga;
- poštivati uvijek, gdje god one postoje, interne postupke za odabir dobavljača i za upravljanje odnosima s dobavljačima;
- upravljati odnosima s dobavljačima uz poštivanje kriterija dosljednosti i korektnosti, te u svakom slučaju izbjegavati situacije i odnose iz kojih mogu nastati sukobi interesa.

### Odnos prema Vanjskim suradnicima i Konzultantima

Prilikom povjeravanja stručnih poslova i zadataka Vanjskim suradnicima i/ili Konzultantima, u svakom slučaju obvezno je poštivanje slijedećih odredaba:

- poštivati i obezbijediti da budu poštivani interni postupci i procedure u konkretnom predmetu poslovanja;
- djelovati i rukovoditi se načelima stručnosti, profesionalnosti, nadležnosti, ekonomičnosti, transparentnosti, korektnosti, vodeći računa o moralnom integritetu i o stručnosti Vanjskih suradnika i/ili Konzultanata;

- provjeravati da eventualno ne postoje sukobi interesa i/ili nekompatibilnosti u odnosima s Vanjskim suradnicima i/ili Konzultantima;
- stvoriti obvezu kod Vanjskih suradnika i Konzultanata za poštivanje etičkih stavova i načela sadržanih u odredbama Kodeksa;
- sve isplate i naknade po bilo kojem osnovu, moraju biti vjerodostojno dokumentirane i moraju biti razmjerne obavljenim poslovima i primjerene tržišnim uvjetima.

Odnos prema Kupcima

**Sposobnost prepoznavanja poteškoća kod Kupaca kao naših zajedničkih poteškoća, potpuno udovoljavanje njihovim zahtjevima i potrebama, suradnja i rad na zajedničkim ciljevima radi postizanja naprednijih rezultata - oduvijek su bile odlike odnosa Grupacije prema Kupcima.**

Slijedom navedenog, u svakom slučaju obvezno je poštivanje slijedećih odredaba:

- djelovati u duhu korektnosti, poštenih odnosa, stručnosti i učinkovitosti u najširem smislu riječi;
- izbjegavati pribjegavanje dvojbenim odnosima, zavaravanjima i nekorektnim potezima, bez obzira na način kako bi ti potezi bili izvedeni;
- pružati točne informacije na jasan i jednostavan način glede proizvoda i usluga, kako bi Kupac raspolagao svim potrebnim informacijama prije odabira dobavljača, odnosno prije dostavljanja narudžbe.

Odnos prema Dioničarima

**Strateški uspjeh poduzeća postiže se i maksimiziranjem novostvorene vrijednosti za Dioničare.**

Stoga rukovodstvo neizostavno mora imati u vidu i te ciljeve.

Grupaciji je u interesu uspostaviti i održavati kontinuirane odnose s dioničarima i ulagačima općenito, uključujući i različite institucije kao ulagače u Poduzeća.

Održavanje komunikacije i odnosa s ulagačima i dioničarima delegirano je na razinu Poduzeća, sukladno važećim zakonima, propisima i pravilnicima.

Odnos prema Konkurentskim poduzećima

**U odnosima s Konkurentskim poduzećima i općenito s tržištem, SOL djeluje lojalno, odnosno u duhu lojalne konkurencije i uz poštivanje zakona o zaštiti tržišnih mehanizama (*antitrust*).**

Svi suradnici i zaposlenici u vršenju poslova i radnih zadataka, dužni su poštivati važeće zakone kojima se jamči konkurencija u Italiji, u pojedinim državama u kojima Grupacija radi i djeluje, kao i u EU.

Niti jedan zaposlenik niti suradnik nikada ne smije pokušati ignorirati i/ili izbjegavati poštivanje tih zakonskih odredaba i propisa, pod izlikom da je takvo što u interesu Grupacije SOL.

Strogo je zabranjeno davati naredbe i/ili direktive koje bi bile u suprotnosti sa zakonima i propisima u oblasti tržišnog natjecanja.

U slučaju bilo kakovih nerazumijevanja, potrebno je bez odlaganja kontaktirati Središnju Direkciju za personalne i pravne odnose i informacijski sustav.

### **3. Novčani tokovi, knjigovodstvo i dokumentacija**

**Transparentnost, vjerodostojnost, jasnoća i preciznost moraju biti ugrađeni u temelje procesa upravljanja novčanim tokovima, kao i u sustavu knjigovodstva i dokumentacije.**

Svaka promjena i/ili transakcija mora biti ispravno evidentirana, uz odgovarajuću autorizaciju i mogućnost provjere, mora biti zakonita, dosljedna i vjerodostojna.

Sve aktivnosti i sve radnje obavljene od strane Poduzeća SOL moraju biti provedene u računovodstvu na odgovarajući način i uvijek mora postojati mogućnost provjere procesa donošenja odluka, autorizacije i izvršenja.

Svaka se promjena mora zasnivati na odgovarajućoj dokumentaciji, kako bi u svakom trenutku bilo moguće obaviti kontrolu iz koje će biti vidljive karakteristike i motivacije svake promjene, te odrediti subjekt koji je izdao autorizaciju, obavio, proveo i verificirao istu.

## **4. Funkcija rukovođenja ljudskim resursima**

Opće odredbe

**SOL pridaje najveću važnost onima koji ulažu svoj rad unutar Grupacije SOL i na taj način izravno doprinose razvoju Poduzeća.**

Putem ljudskih resursa SOL razvija, poboljšava i jamči za vlastite usluge.

Rad predstavlja jedan od osnovnih načina za izražavanje vlastite osobnosti i životnog ostvarenja: poboljšati kvalitetu rada ujedno znači i poboljšati kvalitetu života.

SOL se obvezuje razvijati sposobnosti i kompetencije svojih zaposlenika, kako bi kreativnost i konstruktivno nastojanje svakoga od njih moglo doprinijeti razvoju osobnih potencijala i potencijala Poduzeća, na harmoničan način i u skladu s potrebama organizacije.

SOL jamči za psiho-fizički integritet svojih djelatnika uz poštivanje njihovog ljudskog dostojanstva.

U tom cilju, mjerodavne funkcije dužne su:

- obezbijediti izbor, primanje u radni odnos, stručno profiliranje, plaću, rukovodstvo i upravljanje zaposlenicima, dosljedno, bez obzira na podrijetlo, spol, godine starosti, vjeroispovijest, rasu itd, ukratko: bez ikakve diskriminacije;
- doprinositi stvaranju odgovarajuće radne klime, u uvjetima sigurnosti, zaštite zdravlja i bez diskriminacije;
- obezbijediti civiliziran način odnosa i suradnje.

Svi su suradnici i/ili zaposlenici dužni poštivati slijedeće odredbe:

- odnositi se s uzajamnim poštovanjem, poštivati prava i osobnosti kolega;
- koristiti imovinu poduzeća sukladno namjeni iste;
- ne nastojati ostvarivati osobne koristi kroz obavljanje poslova na radnome mjestu.

Grupacija SOL kontinuirano nastoji poštivati nacionalne zakone i propise o radu, kao i međunarodne konvencije i preporuke, uključujući i rezolucije međunarodnih tijela i organizacija, kao što su ILO (International Labour Organisation) i ONU (United Nations Organisation).

U tom cilju, u svim Poduzećima Grupacije:

- zabranjeno je upošljavanje djece i malodobnih osoba;
- zabranjeno je prisilno zapošljavanje ili zapošljavanje pod prijetnjom bilo koje vrste;
- zajamčena je puna sloboda sindikalnog rada i djelovanja i sklapanja kolektivnih ugovora po kategorijama rada i zanimanja.

## Uznemiravanje na radnom mjestu

Zabranjeno je svako uznemiravanje na radnom mjestu, pri čemu se pod pojmom uznemiravanja podrazumijeva slijedeće:

- stvaranje neugodne radne klime ili osjećaja odbačenosti ili emarginacije prema pojedincu ili prema skupinama djelatnika;
- ometanje u radu ili umješavanje u rad drugih osoba iz natjecateljskih pobuda, radi samoisticanja i postizanja osobne prednosti;
- zanemarivanje poslovnih zadataka i obveza pod utjecajem seksualnih poriva;
- seksualno uznemiravanje općenito, ponašanje, aludiranje i sl., sve što bi na bilo koji način moglo poremetiti mir osoba.

## **5. Očuvanje sigurnosti, briga za zdravlje i za okoliš**

**Poštivanje zakona i propisa prioritetni je princip rada i djelovanja za Grupaciju SOL kao i za sve djelatnike i suradnike.**

**To se načelo odnosi i na očuvanje okoliša, zdravlja i sigurnosti radnog prostora i radnog mjesta, a briga za okoliš u poduzećima Grupacije SOL neprekidno je prisutna.**

Svaki zaposlenik i suradnik mora biti upoznat s implikacijama zakonskih odredaba vezano uz njegov posao; dužnost je rukovodioca pružiti zaposlenicima i suradnicima potrebne informacije i upute.

Najveća pažnja posvećuje se sigurnosti radnog mjesta i okoliša – to su opće važeća načela i obvezna su za sve, svakodnevno, u svakoj prilici i u svakom slučaju.

Svi su dužni podjednako se obvezati na poštivanje opće važećih pravila na razini poduzeća i Grupacije, na poštivanje zakona i propisa o očuvanju zdravlja, okoliša i sigurnosti na radu, a ti su zakoni i propisi uglavnom sveprisutni.

Etička je i profesionalna obveza prevencija i sprječavanje okolnosti koje mogu prouzročiti rizik unutar i izvan poduzeća.

U takovim uvjetima, na temelju vlastitih funkcija i prinadležnosti, obvezno je poštivanje slijedećih načela:

- poštivanje pravila, procedura, uputa vezanih uz zaštitu zdravlja, sigurnosti na radu i zaštiti okoliša; ishođenje svih predviđenih dozvola i to na svim razinama, u skladu s važećim zakonima i propisima, u skladu sa sustavom upravljanja kvalitetom u Poduzeću, kao i u skladu sa važećim sustavom sigurnosti;



- preventivno djelovanje u smislu rješavanja svih stanja i otklanjanja okolnosti koje bi mogle predstavljati rizik u Poduzeću i izvan njega;
- obezbijediti sigurnost na radu za svakog djelatnika i/ili suradnika;
- obezbijediti uvjete u kojima tehničko-tehnološki razvoj i napredak neće predstavljati opasnost za očuvanje okoliša, odnosno takav tehničko-tehnološki razvoj koji će biti sukladan postojećim sustavima za zaštitu okoliša.

## 6. Poslovna tajna

Opće odredbe

**Profesionalna marljivost nalaže pažljivo i odgovorno korištenje resursa i informacija kojima SOL raspolaže.**

Osim odredaba o poslovnoj tajni i povjerljivim informacijama *price sensitive* prema Pravilniku o radu Upravnog odbora i Kodeksu o samodisciplini, postoje i opće obveze i dužnosti koje je svaki subjekt dužan poštivati i provoditi vezano uz poslovnu diskreciju, a ukoliko je moguće, i uz jamčenje prava na intelektualno vlasništvo.

Slijedom navedenoga, izričito se zabranjuje svim zaposlenicima i suradnicima Grupacije:

- kupnja ili prodaja dionica u vlastitom poduzeću ili u drugim Društvima na temelju povjerljivih informacija koje nisu objavljivane u javnosti;
- pružanje povjerljivih informacija o svojem Društvu subjektima koji namjeravaju kupiti ili prodati dionice na temelju takovih informacija;
- obavljati transakcije ukoliko postoji sumnja da je informacija objavljena ili nije objavljena u javnosti.

Jednako tako vrijede i slijedeće obveze i dužnosti:

- informirati Personalnu Direkciju (Kadrovsku službu), Službu za pravna pitanja i za Informacijske sustave, kao i mjerodavno Vijeće za nadzor, u slučaju saznanja ili sumnje da drugi subjekti poduzimaju aktivnosti na temelju internih informacija koje nisu objavljivane u javnosti;

- u okvirima vlastitih kompetencija, provjeriti da se povjerljive informacije izdaju isključivo ovlaštenim subjektima, uz poštivanje važećih zakona i procedura unutar Poduzeća;
- uvijek i u svakoj prilici poštivati zakone i propise, procedure i pravilnike na snazi u Poduzećima vezano uz poslovnu tajnu, povjerljive informacije i sl.;
- jamčiti korektan i ispravan odnos pružajući istinite informacije za tisak; jamčiti korektan i ispravan odnos pružajući istinite informacije isključivo ovlaštenim funkcijama i organima i/ili u koordinaciji i dogovoru s ovlaštenim funkcijama i organima.

## Zaštita privatnosti

U Grupaciji SOL privatnost je zaštićena kroz zaštitu povjerljivih informacija i podataka o zaposlenicima, suradnicima ili o trećim osobama, kojim podacima SOL raspolaže slijedom uspostavljene suradnje ili uspostavljanjem radnog odnosa, odnosno prema podacima koji proizlaze iz dokumentacije na osnovu koje se prati izvršenje ugovora.

U Grupaciji SOL primjenjuju se odgovarajuće mjere sigurnosti u pogledu zaštite podataka. Svaki zaposlenik i suradnik dužan je poštivati procedure i pravila u pogledu raspolaganja takovim informacijama i podacima u/o Poduzećima.

## **7. Širenje informacija, komunikacija, osposobljavanje za rad na temelju informacija**

Sukladno preporukama Zakonskog dekreta br. 231, u Grupaciji SOL primjenjuje se vlastiti *Model organizacije, upravljanja i kontrole* (u nastavku: *Model*), a imenovano je i Vijeće za nadzor sa zadatkom promicanja i informiranja djelatnika, suradnika, partnera, konzultanata i sl. o načelima Etičkog kodeksa, te za potrebe ažuriranja i/ili dopune teksta Kodeksa.

Sredstva i načini prenošenja informacija o sadržaju i primjeni *Modela* navedeni su u poglavlju 4 *Modela organizacije, upravljanja i kontrole*.

## 8. Disciplinske mjere

Kako je već naglašeno, nepoštivanje i/ili kršenje odredaba o ponašanju i o međuosobnim odnosima navedenih u ovom Kodeksu, ima za posljedicu poduzimanje disciplinskih mjera i sankcija.

Detaljnije informacije o sankcijama navedene su u poglavlju 4 *Modela organizacije*.

U pravilu, otvoreno nepoštivanje i/ili kršenje pravila i načela Kodeksa od strane zaposlenika u Poduzećima u sastavu Grupacije, predstavlja kršenje ili neizvršavanje obveze koja proistječe iz radnog odnosa, odnosno predstavlja disciplinski prekršaj.

Sankcije se primjenjuju sukladno odredbama Nacionalnog kolektivnog ugovora o radu u odgovarajućoj grani djelatnosti i prema odredbama važećih zakona kojima su ti prekršaji regulirani u pojedinim zemljama, a težina sankcija razmjerna je težini prekršaja.

Utvrđivanje prekršaja, pokretanje i vođenje disciplinskih postupaka kao i primjena sankcija u nadležnosti su ovlaštenih tijela i funkcija u Poduzećima.