

Kolegij glavnega izvršnega direktorja družbe BTC d. d., Ameriška ulica 2, 1000 Ljubljana (v nadaljevanju: »družba«), je na svoji 325. seji dne 7. 7. 2026, sprejel

KODEKS RAVNANJA V DRUŽBI BTC d. d.

1. člen

I. UVODNA DOLOČILA

Kodeks ravnanja v družbi (v nadaljevanju »Kodeks«) opredeljuje temeljna načela in pravila, po katerih se ravnamo vsi sodelujoči v delovnem procesu družbe (delavci za določen in nedoločen čas, študentje, dijaki, delavci, ki opravljajo delo preko agencijskih ali drugih pogodb; v nadaljnjem besedilu: zaposleni), kot tudi zunanji izvajalci, svetovalci in vse druge osebe, ki sodelujejo z družbo. Kodeks predstavlja ogledalo delovanja družbe ter izraz zagotavljanja njenih vrednot in smernic delovanja. Zaposleni v delovnem času opravljamo svoje naloge kvalitetno, pravočasno, korektno, skladno s pravili stroke, pričakovanji poslovnih partnerjev, obiskovalcev, neposrednega vodje in vodstva družbe, družba pa delavcem nudi varno, zdravo in kvalitetno delovno okolje, kot tudi druge potrebne pogoje za opravljanje delovnih nalog.

Načela in pravila Kodeksa predstavljajo standard delovanja, upravljanja in vodenja, ki pripomore k oblikovanju poslovne kulture in poslovne odličnosti v družbi ter zelo pomembno orodje za etično in trajnostno rast poslovanja.

Kodeks predstavlja tudi določene standarde obnašanja, katerih namen je zagotovitev določene delovne kulture in razvijanje skupnih vrednot zaradi katerih bo družba še bolj konkurenčna, uspešnejša ter bo dosegala večji poslovni in splošni ugled. Z ustreznim standardom vedenja in opravljanja dela bodo zagotovljeni tudi pogoji za materialno in socialno varnost zaposlenih.

Družba je odprta in moderna, svojo napredno poslovno kulturo gradi na inovativnosti, družbeni odgovornosti in trajnostnemu razvoju. Poslovno rast dosega z neprestanim razvojem nakupovalnih središč, z logistično dejavnostjo, s celovitim upravljanjem s poslovnimi prostori. V okviru Misije: Zelena družba narekuje odgovorne okoljske prakse in podpira širše družbene pobude. Družba je odprta za nove ideje, inovacije, nova sodelovanja in povezovanja, kar najbolje predstavlja Pospeševalnik ABC s štirimi lokacijami po svetu in nešteti priložnostmi, ki jih nudi sodelujočim.

Vsi zaposleni v družbi ter njeni zunanji partnerji soglašamo z vsebino Kodeksa in se zavezujemo ravnati skladno z načeli Kodeksa, kar je pogoj za trajnostno rast in dolgoročen obstoj družbe.

V družbi si prizadevamo obveščati o obstoju Kodeksa vsakogar, s katerim imamo obstoječi poslovni odnos ali pa tak odnos šele vzpostavljamo. Načela Kodeksa aktivno promoviramo in udeležujemo na vseh področjih poslovanja.

Na delovnem mestu vsakega sodelavca je pomembno upoštevanje tako smernic in pravil, zapisanih v Kodeksu, kot tudi predpisov, določenih z veljavno zakonodajo, ki ureja njihovo delovno okolje, določil iz kolektivne pogodbe ter internih pravil obnašanja in ravnanja.

Vodilni in vodstveni delavci morajo biti zgled ostalim zaposlenim. S tem dokazujejo, da je upoštevanje Kodeksa osnova vsakdanjega dela, poslovni uspeh pa tesno povezan z upoštevanjem načel Kodeksa.

2. člen

II. VIZIJA IN POSLANSTVO

Vizija družbe:

Narekovati tempo razvoja mest prihodnosti in logistične odličnosti.

Poslanstvo družbe:

Soustvarjamo edinstveni poslovni in družbeni ekosistem, ki poganja razvoj sodobnega urbanega okolja in napredne logistike v sožitju s partnerji, naravo in prihodnostjo.

3. člen

III. VREDNOTE DRUŽBE IN PRINCIPI, PO KATERIH DELUJEMO

Vrednote družbe:

Odgovornost

Delujemo zavestno in odgovorno, s spoštovanjem do ljudi, okolja in prihodnjih generacij.

Povezovanje

Verjamemo v moč sodelovanja, odprtih odnosov in skupnega ustvarjanja za prihodnji razvoj

Ustvarjalnost

Iščemo nove poti, razmišljamo izven okvirov pri oblikovanju rešitev, ki prinašajo vrednost in napredek.

Zanesljivost

Gradimo zaupanje z odgovornim, doslednim in pravočasnim delovanjem – za sodelavce, partnerje in skupnost.

Odličnost

Stremimo k najvišjim standardom v vsem, kar počnemo – s kakovostjo, predanostjo in nenehnim izboljševanjem.

4. člen

IV. PODJETNIŠKA KULTURA IN STANDARDI OBNAŠANJA

Eden od temeljnih ciljev družbe je, da bo postajala čedalje bolj inovacijska družba in da bo stimulirala zaposlene k inovacijskem razmišljanju in delovanju. V procesu inovacij imajo možnost sodelovati vsi zaposleni. Družba bo dodatno stimulirala vse sodelujoče v poslovnem in delovnem procesu družbe, ki vsi lahko sodelujejo v projektih ideje z vizijo. Na predlog pristojne komisije bodo avtorji zmagovalnih projektov prejeli ustrezne denarne nagrade.

5. člen

Standardi obnašanja zaposlenih temeljijo na:

- spoštovanju človekovih pravic in temeljnih svoboščine, morale, etike in uveljavljenih standardov obnašanja;
- kulturi družbe in njenih temeljnih vrednotah;
- spoštovanju pogodb o zaposlitvi ter medsebojnih pravic in obveznosti med zaposlenim in delodajalcem;

- stimulaciji zaposlenih, da pri opravljanju svojega dela delujejo inovativno ter da sodelujejo v različnih projektih;
- doslednem upoštevanju delovnega reda in discipline;
- lojalnosti delodajalcu;
- enakopravnem, poštenem in spoštljivem obravnavanju sodelavcev;
- poštenem vodenju in spoštljivem odnosu do zaposlenih;
- poštenem in spoštljivem upoštevanju interesov drugih udeležencev-poslovnih partnerjev, kupcev, obiskovalcev, javnosti, okolja;
- strokovnosti, uveljavljeni praksi in metodah dela;
- uporabi in zaščiti premoženja družbe;
- nadzoru nad izvajanjem Kodeksa;
- ugotavljanju kršitev Kodeksa.

6. člen

Spoštovanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin, morale, etike in uveljavljenih standardov obnašanja

Družba in zaposleni smo tako med opravljanjem dela v družbi kot tudi zunaj družbe dolžni spoštovati človekove pravice in temeljne svoboščine, ravnati pa se morajo v skladu s splošno uveljavljenimi načeli morale, etike in standardi obnašanja.

7. člen

Kultura družbe in temeljne vrednote

Kulturo družbe predstavljajo skupne vrednote, pretekle izkušnje in spoznanja, ki usmerjajo delovanje in vedenje zaposlenih v družbi. Kultura in vrednote temeljijo na odgovornosti posameznika, da s svojim delom prispeva k uspešnosti družbe, da dela pošteno in zavzeto ter da svoje znanje, izkušnje, sposobnosti in moč usmerja k uresničevanju skupnih ciljev za nadaljnjo uspešno prihodnost ter razvoj družbe. Ta načela, ki so bila oblikovana v preteklosti, so tudi dolgoročna usmeritev obnašanja in ravnanja zaposlenih v bodoče, ne glede na to, kakšno je poslovno stanje družbe v določenem trenutku, kakšna je strategija in stopnja razvoja. Temeljne vrednote in kultura so zaveza vseh zaposlenih.

Za doseg temeljnih vrednot družbe morajo zaposleni izkazati:

1. ponos in zavest, da so zaposleni v družbi;
2. učinkovitost in zanesljivost pri opravljanju delovnih nalog in zadolžitev;
3. prizadevnost in doslednost pri izvajanju nalog, aktov, pravil, sklepov, navodil vodstva družbe in nadrejenih;
4. prizadevnost, da se naloge opravijo kvalitetno in pravočasno;
5. inovativnost pri delu, vnos izboljšav v svoje delovno okolje;
6. partnerstvo in kolegialne odnose pri sodelovanju z ostalimi sodelavci ter poslovnimi partnerji;
7. spoštljiv odnos do družbe in sodelavcev.

8. člen

Spoštovanje pogodb o zaposlitvi ter medsebojnih pravic in obveznosti med zaposlenim in delodajalcem

Delodajalec zahteva, da zaposleni v delovnem času izpolnjujemo svoje delovne naloge v skladu s svojo pogodbo o zaposlitvi in da se pri tem do družbe in okolja obnašamo odgovorno, strokovno, da svoje delo opravljamo natančno, pravočasno, skladno s stroko, uveljavljeno dobro poslovno prakso ter da razvijamo korektne medčloveške odnose in zaupanje.

1. Zaposleni moramo pri izvajanju dela skrbeti, da so stroški, ki so povezani z opravljanjem nalog zaposlenih, racionalni ter da se z inovativnostjo in skrbnostjo dosežejo čim boljši učinki dela.
2. Delodajalec zaposlenim omogoča in hkrati od nas zahteva da se izobražujemo, izpopolnjujemo in da smo seznanjeni z zakonodajo, ki smo jo dolžni izvajati pri opravljanju svojega dela. Zaposleni lahko od nadrejenega zahtevamo navodila in nasvete glede izvajanja svojega dela.
3. Zaposleni o svojem delu in o delodajalcu v javnosti lahko dajemo le korektne podatke, ki temeljijo na objektivnih dejstvih in ki se ne štejejo kot poslovna skrivnost.
4. Zaposleni lahko uveljavljamo svoje pravice, ki se nanašajo na naše delo, v skladu z veljavnimi predpisi, sklepi in akti družbe.

9. člen

Stimulacija zaposlenih, da pri opravljanju svojega dela delujejo inovativno ter da sodelujejo v projektih idej z vizijo

Družba stimulira zaposlene k inovacijskem razmišljanju in delovanju, saj je to osnova za rast in nadaljnji razvoj družbe. Družba ima izoblikovane različne načine stimuliranja zaposlenih, s katerimi spodbuja tako njihovo rast kot tudi rast družbe, eden od takih so projekti idej z vizijo. Družba je v ta namen imenovala pristojno komisijo, ki določa avtorje zmagovalnih projektov. Družba zmagovalnim projektom oziroma njihovim avtorjem podeli ustrezne denarne nagrade, na podlagi Pravilnika idej z vizijo.

10. člen

Spoštovanje zakonov in predpisov ter delovnega reda in discipline

Zaposleni smo dolžni dosledno upoštevati vse zakonske predpise, akte družbe, ustna in pisna navodila družbe ter neposrednih vodij delovnega procesa.

Zaposleni smo dolžni med delovnim časom dosledno upoštevati delovni red in disciplino, kamor spada predvsem dolžnost zaposlenega da:

1. dosledno, strokovno, natančno, pravočasno, pravilno in vestno opravlja svoje delovne naloge;
2. pravočasno prihaja in odhaja z dela, spoštuje delovni čas in plan izrabe delovnega časa in pravilno evidentira le tega ter ne povzroča neopravičene izostanke;
3. daje pravilne in natančne podatke;
4. upravičeno in racionalno razpolaga s sredstvi družbe;
5. se spoštljivo obnaša do sodelavcev in poslovnih strank;
6. skrbi za urejenost delovnega okolja;
7. skrbi za urejenost svojega zunanjšega izgleda;
8. spoštuje pisna in ustna navodila za opravljanje dela ter delovni raspored vodje delovnega procesa;

9. dosledno izvaja akte in sklepe organov družbe in upošteva pisna in ustna navodila vodje delovnega procesa;
10. ne povzroča prepirov, konfliktov, nemira ali nestrpnosti in nelojalnih odnosov med sodelavci;
11. spoštuje določbe in navodila s področja varstva in varovanja;
12. brez soglasja direktorja Poslovne enote in enote ne sme uporabljati naprav za zvočne ali filmske zapise razgovorov med delovnim časom ali v povezavi z delom ali družbo.

11. člen

Lojalnost družbi

Zaposleni opravljamo svoje naloge z upoštevanjem poslanstva družbe, temeljnih vrednot in interesov družbe. Zaposleni ne smemo imeti osebnih koristi, ki so povezane z opravljanjem našega dela. Nihče ne sme razkrivati notranjih informacij, ki se po tem Kodeksu štejejo za poslovno skrivnost. Zaposleni se moramo vzdržati razkrivanja notranjih informacij komurkoli, tudi prijateljem in družinskim članom.

12. člen

Enakopravno, pošteno in spoštljivo obravnavanje sodelavcev

Odkritost, poštenje, zaupanje, izmenjava izkušenj in medsebojno sodelovanje zaposlenih so temeljne vrednote, ki jih je potrebno negovati in spoštovati. Vsi delavci imamo pravico zahtevati, da jih ostali sodelavci obravnavajo pošteno, vljudno in spoštljivo. Pri delovnih neskladjih ali nerazumevanjih pri opravljanju dela se poišče nasvet vodje delovnega procesa, oziroma se ravna po načelu interesov družbe, ki so določeni s tem Kodeksom. Družba omogoča in zagotavlja enakopravno obravnavanje sodelavcev na vseh področjih delovanja v družbi.

13. člen

Pošteno vodenje in spoštljiv odnos do zaposlenih

Direktorji Poslovnih enot in enot, vodje sektorjev, oddelkov in vsi zaposleni, ki so jim drugi podrejeni (v nadaljevanju tega člena: vodje) so odgovorni za izvajanje delovnih obveznosti, pri čemer so dolžni zagotoviti ustrezne delovne pogoje.

Vodje so odgovorni, da zaposleni nemoteno izvajajo svoje delo in da se delovni proces nemoteno odvija. Vodje morajo biti zgled podrejenim za motivirano izvajanje delovnih nalog, z vedenjem do podrejenih in skrbjo za delovna sredstva. Vodje morajo na zaposlene prenašati informacije, ki so koristne zaposlenim pri opravljanju njihovih nalog. Vodje morajo nadzirati potek delovnega procesa in delo posameznih zaposlenih. Vodje so odgovorni za vzpostavljanje komunikacij, za konstruktivne dialoge o optimalni produktivnosti dela ter za poštene, neposredne stike med zaposlenimi in ustvarjanje zadovoljnih in urejenih delovnih okolij, ki jih vodijo. Vodje so odgovorni za optimalno razporeditev in izrabo delovnega časa zaposlenih.

14. člen

Upoštevanje interesov drugih udeležencev: poslovnih partnerjev, kupcev, obiskovalcev, javnosti, okolja

Družba od zaposlenih zahteva:

1. da ne povzročamo konfliktnih, ciničnih in žaljivih situacij;
2. da s svojim delom in obnašanjem pripomoremo k zadovoljstvu poslovnih partnerjev in obiskovalcev družbe;
3. da ne žalimo javnih oseb ali temeljnih načel družbe, države ali državnih institucij ali poslovnih partnerjev in posameznikov;
4. da izkazujemo pozitiven odnos do okolja v smislu skrbi za čistočo, urejenost ter red na svojem delovnem mestu in v širšem delovnem okolju;
5. da ne dajemo subjektivnih ocen o poslovnih partnerjih ali kupcih;
6. da v največji možni meri upoštevamo pripombe o potrebnih izboljšavah storitev družbe, o odpravi napak in pomanjkljivostih ter koristne sugestije poslovnih partnerjev, kupcev, obiskovalcev nakupovalnih središč (BTC City) in drugih potrošnikov;
7. po svojih močeh, skladno s strokovnim znanjem in pridobljenimi izkušnjami na svojem delovnem mestu, sodelujemo v procesu inovacijske družbe in predlagajo projekte idej z vizijo.

15. člen

Sooblikovanje koristne prakse in metod dela

Družba zahteva in omogoča, da zaposleni:

1. spremljamo strokovna dogajanja in upoštevajo ter uporabljamo najnovejše metode in strokovna dognanja;
2. dajemo koristne pobude za izboljšanje procesa dela;
3. dajemo pobudo za dodatno izobraževanje;
4. z inovativnim delom prispevamo k ustvarjanju pozitivnih izkušenj in metod dela ter da svoje znanje prenašajo na sodelavce.

V. ETIČNE ZAVEZE IN SMERNICE DRUŽBE

Družba in zaposleni v stremimo k spoštovanju najvišjih etičnih standardov, ki se nanašajo na vse deležnike in dejavnosti, ki jih družba opravlja.

16. člen

Zaposleni

V družbi v celoti spoštujemo splošno veljavne mednarodnopravne določbe in standarde s področja varovanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin.

Dosledno spoštujemo določbe vsakokrat veljavne delovnopravne zakonodaje.

V družbi ne dovoljujemo otroškega dela, ne dovoljujemo suženjskega dela in ne dopuščamo nobene oblike prisilnega dela. Trgovanje z ljudmi je prepovedano.

Posebno pozornost namenjamo zaščiti ranljivih skupin, kot so npr. invalidi, starejši delavci, noseče ženske in matere v poporodnem obdobju in podobno.

V družbi spoštujemo določbe vsakokrat veljavne zakonodaje glede dovoljenega obsega delovnega časa, glede odmorov in počitkov ter določbe glede nadurnega dela.

Zaposlenim zagotavljamo pošteno plačilo, upoštevajoč vse zakonske minimume in vsa predpisana nadomestila ter z internimi predpisi dogovorjene nagrade.

V družbi spodbujamo vseživljenjsko učenje in izobraževanje zaposlenih na delovnem mestu in izven njega.

17. člen

Varnost in zdravje pri delu

V družbi zagotavljamo zaposlenim varno in zdravo delovno okolje, ki presega veljavne standarde za varnost in zdravje pri delu. Zaposleni smo seznanjeni z oceno tveganja svojega delovnega mesta in se redno udeležujemo preventivnih zdravstvenih pregledov, skladno z oceno tveganja.

Zaposleni sami zase in za svoje sodelavce skrbimo za varno delovno okolje in varnost na delovnem mestu, pri svojem delu uporabljamo vso ustrezno opremo, v tem pogledu se tudi redno usposabljammo na področju varstva in zdravja pri delu. V družbi skozi vse procese usposabljanja skrbimo za dvig zavesti o pomenu varnosti in zdravja pri delu.

V okviru promocije zdravja spodbujamo zdrav način življenja, zaposlenim pa omogočamo vrsto možnosti organiziranega športnega udejstvovanja. Skrbimo za osveščanje in usposabljanje vseh zaposlenih na področju zdravega življenjskega sloga.

18. člen

Prepoved diskriminacije in trpinčenja na delovnem mestu

Družba vztraja in zagovarja principe enakih možnosti in prepoved diskriminiranja na podlagi barve kože, etnične ali nacionalne pripadnosti, na podlagi spola, starosti, spolne usmerjenosti, verskega, ideološkega ali kakršnega koli prepričanja.

V družbi ne dovoljujemo nadlegovanja ali kakršnekoli oblike diskriminacije.

19. člen

Predstavniki organizacij delavcev

Zaposleni v družbi imamo pravico do svobodnega združevanja. Po lastni presoji se lahko pridružimo sindikalnim združenjem, izbiramo zastopnike in kandidiramo za člana sveta delavcev v skladu z zakonodajo.

Družba z lastnim delovanjem spodbuja svobodo sindikalnega združevanja ter druge oblike združevanja delavcev. Kontinuirano sodeluje z reprezentativnim sindikatom, s predstavniki zaposlenih in z vsakim zaposlenim posamično.

V družbi zagotavljamo, da zaposleni odkrito komunicirajo z vodstvom in lastniki glede delovnih pogojev in razmer, brez strahu pred povračilnimi ukrepi, zastraševanjem ali nadlegovanjem.

20. člen

Zasebnost in varstvo podatkov

V družbi z največjo možno skrbnostjo ustrezno skrbimo za zasebnost in osebne podatke posameznikov. Podatke hranimo in arhiviramo skladno z zakonsko določenimi standardi.

Skrbimo za zaupnost vseh osebnih podatkov naših zaposlenih, ki se zbirajo v okviru našega dela, in za pravilno uporabo slednjih.

Prizadevamo si za zbiranje in obdelovanje osebnih podatkov, ki temelji na upoštevanju temeljnih pravic, svoboščin in dostojanstva vseh vpletenih ter skladno z veljavnimi predpisi.

Informacije, ki so potrebne za delovanje družbe, zbiramo in beležimo za jasno določene in zakonite namene ter jih hranimo le tako dolgo, kolikor je to nujno potrebno.

21. člen

Varovanje poslovnih skrivnosti

Poslovne skrivnosti štejemo za enega pomembnejših delov premoženja družbe.

Zaposleni v družbi se zavedamo vrednosti poslovnih skrivnosti in jih kot take tudi varujemo pred nepooblaščenim posredovanjem ali drugim načinom seznanitve v nasprotju z internimi akti s tega področja.

Dokumenti in zasebne ter zaupne informacije so neprecenljiva vrednost; izdajanje slednjih lahko povzroči škodo družbi. Zato smo prav vsi odgovorni za marljivo ter skrbno varovanje in hranjenje podatkov, do katerih imamo dostop, tako v času delovnega razmerja kot po tem, ko je delovno razmerje že zaključeno.

Za poslovno skrivnost in zaupne podatke se štejejo vse informacije, dokumenti, listine, gradiva, osnutki, pogodbe, predpogodbe, analize, strategija, razvoj, planiranje, načrti, poslovne ideje, poslovni standardi, pogoji poslovnih partnerjev in drugi dokumenti, za katere je očitno, da bi nastala družbi ali zaposlenemu škoda, če bi zanje zvedela nepooblaščen oseba, oziroma bi zaposleni moral in mogel vedeti, da je podatek poslovna skrivnost, še zlasti pa naslednji podatki:

1. podatki, ki lahko škodijo poslovnemu ugledu družbe, njenim zaposlenim ali poslovnim rezultatom družbe;
2. podatki, ki lahko povzročijo motnje v delovnem procesu družbe;
3. podatki, ki lahko škodijo ugledu in poslovnim rezultatom poslovnih partnerjev družbe.

Izdajanje takih informacij ljudem znotraj ali zunaj družbe mora biti vedno odobreno in je dovoljeno le, če je to potrebno za izvajanje nalog, ki so bile posamezniku dodeljene.

22. člen

Poštenost, preglednost poslovanja

Poslovne knjige, knjigovodske listine in druge dokumente vodimo na podlagi predpisov ter veljavnih računovodskih standardov. Vsi našteti dokumenti vsebujejo resnične in poštene podatke ter prikazujejo pošteno in realno vrednost. Zavedamo se, da je drugačno ravnanje kaznivo.

Vse poslovne listine shranjujemo za predpisano obdobje, v katerem jih pod nobenimi pogoji ne uničujemo, skrivamo, poškodujemo ali jih kako drugače naredimo neuporabne.

Na ta način skrbimo za visoko raven zaupanja zaposlenih, vodstva, lastnikov in drugih deležnikov, ki na podlagi resničnih in verodostojnih podatkov sprejemajo svoje odločitve o poslovanju družbe.

23. člen

Proti konkurenčno delovanje

Zavedamo se vrednosti konkurence in pomena njene zaščite za razvoj trga ter zaščito interesov potrošnikov.

Prizadevamo si voditi naše poslovanje ob polnem upoštevanju veljavnih pravil in v okviru odprtosti, poštenosti, integritete ter dobre vere.

Zavračamo prakse, ki kršijo načela konkurence in pravila svobodnega trga.

24. člen

Nasprotje interesov

V družbi delamo pošteno, nepristransko in v korist družbe. Pri svojem delu pazimo, da ne pridemo v situacijo, ko bi na naše odločitve lahko vplivali interesi, ki niso v interesu družbe ali naši dovoljeni interesi, še posebej skrbno pazimo na izogibanje nasprotju interesov, če sodimo med vodilne kadre družbe.

Pri svojem delu ne zlorabljam poslovnih zvez, pridobljenih v družbi ali po zaključku delovnega razmerja v njej in tudi ne izkoriščamo pretekle kariere v družbi za vzpostavljanje poslovnih stikov z družbo v imenu in na račun drugih pravnih oseb.

V kolikor se naši zaposleni zanimajo za naložbe ali posle zunaj področja njihovega dela, ki niso združljivi z obveznostmi do podjetja, o tem takoj obvestijo pristojne osebe.

Vsi smo odgovorni za izogibanje situacijam in dejavnostim, ki bi lahko vodile do navzkrižja interesov ali bi lahko vplivale na sposobnost sprejemanja takih poslovnih odločitev, ki so v najboljšem interesu podjetja.

V primeru, da zaposleni poleg opravljanja dela po pogodbi o zaposlitvi opravlja tudi drugo dejavnost oziroma je večinski družbenik ali direktor ali prokurist v družbi ali samostojni podjetnik, je dolžan takšno dejavnost oziroma funkcijo razkriti družbi in na njeno zahtevo posredovati tudi podatke o poslovanju in partnerjih, s katerimi na tej podlagi sodeluje.

25. člen

Vračanje družbi: sponzorstva, donacije

V družbi podpiramo predvsem lokalno okolje, v katerem delujemo, tako z donacijami, sponzorstvi kot drugimi oblikami prispevanja k družbenemu okolju, predvsem na področju športa, kulture, okolja, znanosti in drugih družbeno pomembnih dejavnosti in dogodkov v lokalni sredini in širše.

Držimo se načela, da dajemo samo donacije, ki so v skladu s poslanstvom in vrednotami družbe, pri tem pa ne dajemo donacij ali sklepamo sponzorskih pogodb, ki bi lahko škodile ugledu oziroma poslovnemu položaju družbe.

Sponzorske pogodbe sklepamo na način, da je korist družbe iz tega naslova primerljiva in enakovredna koristim, ki jih skozi sponzorsko dejavnost družbe tudi prejme.

Ne zlorabljam donacij ali sponzorskih pogodb za prikrivanje morebitnih nezakonitih ali nemoralnih namenov, odklanjamo vse prošnje za financiranje političnih strank in volilnih ter referendumskih kampanj.

26. člen

Darila in izkazovanje gostoljubja

V družbi v celoti spoštujemo vsakokrat veljavno zakonodajo, ki se nanaša na sprejemanje oziroma dajanje daril.

Sprejmemo oziroma dajemo izključno priložnostna darila in izraze gostoljubja, ki ne morejo vplivati na nobene poslovne odločitve.

Pri sprejemanju daril posebej pazimo, da ne bi prišli v dejansko ali navidezno nasprotje interesov, ne sprejemamo in ne dajemo daril v obliki denarja, vrednostnih papirjev ali dragocenih kovin, posojil, osebnih uslug, daril oziroma izrazov gostoljubja neprimerne narave na neprimernem mestu.

V obdobju, ko se s partnerji pogajamo o pomembnih poslih in moramo sprejeti pomembne poslovne odločitve, od njih ne sprejemamo nobenih daril in tudi sami ne obljubljam ali dajemo daril.

Vsakdo, ki pridobi ali se mu ponudi brezplačno darilo ali kakršno koli drugo obliko ugodnosti, ki ji ni mogoče neposredno pripisati običajne poslovne vljudnosti, mora to zavrniti.

27. člen

Podkupovanje

V družbi niti svojim poslovnim partnerjem niti nobeni drugi osebi ne obljubljam, ponujamo, dajemo

ali od njih sprejemamo nedovoljenih koristi.

Prav tako zavračamo kakršno koli obljubo ali ponudbo koristi, ki jih ne dovoljujejo predpisi, interni akti ali etična načela.

Pod pojmom koristi razumemo predmete, usluge in storitve, ki predstavljajo premoženjsko in nepremoženjsko korist. Nedovoljene koristi so tudi tiste, ki so same po sebi sicer dovoljene, je pa njihov namen vplivati na naše ali tuje poslovne odločitve.

S to svojo odločenostjo sproti seznanjamo vse poslovne partnerje, predstavnike, zastopnike, posrednike in druge osebe, s katerimi smo v stiku pri svojem delu.

28. člen

Preprečevanje pranja denarja in financiranje terorizma

V družbi izvajamo vse predpise in dobre prakse namenjene preprečevanju pranja denarja in financiranju terorizma.

Kot pranje denarja razumemo zamenjavo ali kakršen koli drug prenos denarja oziroma drugega premoženja, ki izvira iz kaznivega dejanja ter skrivanje ali prikrivanje prave narave, izvora, nahajanja, gibanja, razpolaganja, lastništva ali pravic v zvezi z denarjem ali drugim premoženjem, ki izvira iz kaznivega dejanja.

Pranje denarja je ves pravni in dejanski promet z denarjem ali premoženjem nezakonitega izvora, v isti okvir sodi tudi uporaba denarja ali drugega premoženja iz legalnih virov za teroristične namene. Zavedamo se, da je vsako od opisanih ravnanj kaznivo dejanje.

Družba ima vzpostavljen interni sistem in pravila, ki v največji meri preprečujejo pranje denarja in financiranje terorizma.

29. člen

Lobiranje

Družba skladno z vsakokrat veljavno zakonodajo redno obvešča pristojni organ (Komisija za preprečevanje korupcije) glede vseh lobiranj, ki se nanašajo na potencialne spremembe veljavne zakonodaje in druga področja, za katera vsakokrat veljavna zakonodaja predpisuje dolžnost poročanja lobiranja pristojnim organom.

30. člen

Inovacije in intelektualna lastnina

V družbi razvijamo, spodbujamo in nagrajujemo inovativno razmišljanje zaposlenih. Našim zaposlenim podeljujemo denarne nagrade za najboljše dosežke na področju inovativnega razmišljanja preko projektov idej z vizijo.

Redno spremljamo in nagrajujemo inovacijsko dejavnost zaposlenih.

Zaposleni pri svojem delu vedno pazimo, da se intelektualna lastnina družbe v največji možni meri zaščiti, hkrati pa smo ves čas tudi pozorni, da ne posegamo v pravice industrijske lastnine tretjih oseb.

31. člen

Informacijska varnost

V družbi zaradi varovanja lastnih in tujih informacij spoštujemo načela informacijske varnosti po splošno uveljavljenih standardih.

Tako zaposleni kot poslovni partnerji so s svojim ravnanjem dolžni vsak zase prispevati k informacijski

varnosti in pri tem dosledno spoštovati pravilnik družbe, ki se nanaša na informacijsko infrastrukturo.

Vsi zaposleni in tretje osebe so dolžni o vsakem ravnanju, ki je usmerjeno v nepooblaščen odkrivanje, razkrivanje, posredovanje, uničenje ali druga nedopustna ravnanja z zaupnimi in drugimi informacijskimi viri takoj obvestiti neposredno nadrejenega delavca, pooblaščen osebo, direktorja, sami pa so dolžni storiti vse, kar je razumno mogoče, da se takšno aktivnost prepreči.

VI. POSLOVNI PARTNERJI IN KONČNI UPORABNIKI

32. člen

Naši partnerji in končni uporabniki

Posebno pozornost namenjamo našim poslovnim partnerjem in končnim uporabnikom.

Naše stranke, kupci, dobavitelji, pogodbeni izvajalci, potrošniki in ostali poslovni partnerji pričakujejo najvišjo mero profesionalnosti ter popolno integriteto pri sodelovanju z njimi. Zato so korektnost, poštenost in transparentnost osnova vsake komunikacije in vseh pogodbenih razmerij z našimi poslovnimi partnerji in drugimi deležniki.

33. člen

Sodelovanje s pogodbenimi izvajalci

Družba BTC pri sodelovanju s pogodbenimi izvajalci spodbuja visoke standarde profesionalnosti, odgovornosti, varnosti in spoštljivega ravnanja.

Izvajalci, ki izvajajo storitve v prostorih družbe BTC, so dolžni ravnati skladno z internimi pravili, varnostnimi zahtevami ter standardi poslovnega okolja družbe BTC ter ob morebitnih spremembah družbo BTC redno obveščati. Pri svojem delu zagotavljajo profesionalen nastop, ustrezno komunikacijo z zaposlenimi, obiskovalci in poslovnimi partnerji ter jasno prepoznavnost svojih zaposlenih z uporabo vizualnih elementov korporativne identitete in enotne, urejene in varne delovne opreme in oblačil.

Družba BTC od svojih pogodbenih izvajalcev pričakuje, da zagotavljajo ustrezno usposobljene, ustrezno identificirane in odgovorne zaposlene, ki spoštujejo organizacijska pravila, varnostne zahteve ter načela kakovostnega sodelovanja in korektne ter razumljive komunikacije z zaposlenimi, obiskovalci in poslovnimi partnerji družbe.

BTC si pridržuje pravico ukrepati v primerih ravnanj, ki niso skladna z načeli tega kodeksa, internimi pravili ali standardi varnega in profesionalnega poslovnega okolja.

34. člen

Prijava nepoštenega ravnanja

Namen Kodeksa je ohranitev obstoječe zavesti zaposlenih v družbi ter sistematičen opis pričakovanega ravnanja in obnašanja v okviru svoje zaposlitve, do svojih nadrejenih in podrejenih sodelavcev, do drugih družbenih deležnikov in socialnega okolja.

V družbi delujemo etično, ne ravnamo nepošteno, nezakonito ali neprofesionalno in smo na tako ravnanje pozorni ne glede na to, za koga gre – za zaposlene, poslovne partnerje ali druge osebe.

Pri svojih ravnanjih varujemo identiteto in integriteto zaposlenih ter drugih, ki v dobri veri in na podlagi utemeljenih razlogov obveščajo o nepoštenem ravnanju v podjetju, s tem pa ščitimo

dobronamerne prijavitelje pred morebitnimi negativnimi posledicami njihovih utemeljenih prijav.

V družbi smo za namen možnosti anonimne prijave nepoštenega ravnanja, ki ni skladno z določbami predmetnega Kodeksa, določili sistem prijav in zaščito prijaviteljev. Prijavitelji lahko prijavijo kršitve Kodeksa neposredno pri strokovnih službah s področja prava oziroma razvoja kadrov, oziroma preko spletne aplikacije, ki je dostopna na intranetu in zagotavlja anonimnost prijavitelja.

Zaposleni v družbi so seznanjeni z načinom prijave kršitev Kodeksa in se zavedajo, da s prijavo ne prevzemajo tveganja neustrezne obravnave ali rizika, da bodo s prijavo ogrozili sebe, svoje bližnje ali svojo zaposlitev v družbi.

VII. DRUGE DOLOČBE

35. člen

Nadzor nad izvajanjem Kodeksa

Za izvajanje Kodeksa so odgovorni tako družba kot tudi vsi zaposleni v družbi.

Vsi zaposleni, ki so nadrejeni določenim osebam, so zadolženi in odgovorni, da spremljajo svoje podrejene ali ravnajo skladno s Kodeksom in da ustrezno ukrepajo v primeru kršitve. Družba lahko kadarkoli preveri uresničevanje delovnega reda in discipline, urejenost delovnih prostorov, uporabo delovnih sredstev in vseh ostalih zadev, predpisanih s tem Kodeksom.

Za neposredno kontrolo in nadzor nad izvajanjem Kodeksa je zadolžen glavni izvršni direktor.

36. člen

Kršitve Kodeksa

Kršitev določb tega Kodeksa predstavlja kršitev delovne obveznosti zaposlenega, kar ima lahko za posledico odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Posledica kršitve Kodeksa je lahko tudi odpoved pogodbe o zaposlitvi. V primeru, da je družbi nastala s kršitvijo tega Kodeksa škoda, je zaposleni zanj odškodninsko odgovoren.

37. člen

Končna določba

Kodeks stopi v veljavo in se začne uporabljati po poteku 8 dni od objave na intranetu in oglasnih deskah družbe.

Z dnem uveljavitve tega Kodeksa preneha veljati Kodeks ravnanja v delniški družbi BTC z dne 18. 11. 2021.

Ljubljana, 7. 7. 2026

Mag. Damjan Kralj
Glavni izvršni direktor