
Etični kodeks Kapitalske družbe, d. d.

Kodeks

19. 3. 2026

Pripravili v OE: SPKSZ	Oznaka izdaje: 02	Datum sprejema notranjega akta: 19. 3. 2026	Predsednik uprave: Bachtiar Djalil
		Datum prve uveljavitve notranjega akta: 19. 3. 2026	Član uprave: Gregor Bajraktarević
Skrbnik: SPKSZ	Oznaka spremembe: 00	Datum veljavnosti spremembe notranjega akta: /	

Objava na Spletnici: **DA** NE

Na podlagi 16. člena statuta Kapitalske družbe pokojninskega in invalidskega zavarovanja, d. d., in 8. člena Pravilnika o sprejemanju in arhiviranju notranjih aktov Kapitalske družbe pokojninskega in invalidskega zavarovanja, d. d., je uprava družbe na svoji 20/26. seji, 19. 3. 2026, sprejela Etični kodeks Kapitalske družbe, d. d., ki se glasi:

Etični kodeks Kapitalske družbe, d. d.

Namen

Etični kodeks Kapitalske družbe, d. d. (v nadaljevanju: Etični kodeks ali kodeks), opredeljuje osnovna načela etike ter etična pravila vedenja in ravnanja posloводства družbe in vseh zaposlenih na Kapitalski družbi, d. d. (v nadaljevanju tudi: družba).

V kodeksu opredeljene osnovne vrednote in načela družbe so osnova organizacijske kulture. Upoštevanje teh vrednot in načel prispeva k ohranjanju in povečanju ugleda Kapitalske družbe, d. d., ter sledenju njeni viziji in poslanstvu.

Cilj spoštovanja kodeksa je krepitev ugleda zaposlenih in družbe kot celote.

Osnovne vrednote in načela družbe

Osnovne vrednote in načela, po katerih delujemo družba in zaposleni, so:

- *zakonito ravnanje in etično vedenje (integriteta),*
- *spoštovanje človekovih pravic pri zaposlovanju in pri odnosu do zaposlenih,*
- *odgovornost, strokovnost in dobra poslovna praksa,*
- *posloven, vljuden in spoštljiv odnos do sodelavcev in drugih udeležencev ter*
- *pošteno in primerno upoštevanje interesov drugih udeležencev in okolja.*

Področja odgovornosti

Odgovoren odnos organov vodenja do zaposlenih in družbe

Zgled vodstva družbe

Posloводство družbe in zaposleni na vodilnih delovnih mestih s svojim delom in načinom vodenja predstavljamo vzor in smo ključni za ustvarjanje poslovnega in delovnega okolja, ki zaposlenim in ostalim deležnikom omogoča ravnanje v skladu s predpisi in etičnimi normami. Zavedamo se pomena vodenja in delovanja z lastnim zgledom, zato svoja pričakovanja, ki jih imamo do sodelavcev ter drugih deležnikov, uresničujemo najprej sami.

Odgovoren odnos do zaposlenih ter korekten in spoštljiv socialni dialog s svetom delavcev in z reprezentativnimi sindikati, kar vključuje tudi pravočasno posredovanje informacij

Uprava družbe se zavezuje k spoštovanju pravic in dostojanstva vseh zaposlenih, s poudarkom na spoštovanju socialnega dialoga s Svetom delavcev družbe ter z reprezentativnim sindikatom in njegovimi sindikalnimi zaupniki. Skrbimo za vključujoče in pravično delovno okolje, kjer se vsak posameznik počuti cenjenega in podprtega. Aktivno sodelujemo z delavskimi predstavniki in sindikatom, da bi zagotovili konstruktiven dialog in skupno reševanje vprašanj, povezanih z delovnimi pogoji in pravicami zaposlenih, s ciljem zvišanja produktivnosti in zmanjšanja poškodb in bolezni pri delu. Spodbujamo profesionalni razvoj in izobraževanje zaposlenih ter jim nudimo priložnosti za karierni napredek in stimulatívno nagrajevanje. Uprava se zaveda pomena ravnotežja med delom in zasebnim življenjem ter podpira politike, ki omogočajo to ravnovesje, vključno s pravico do odklopa in družini prijaznimi ukrepi.

Spoštovanje sprejetih zavez do zaposlenih, sveta delavcev in reprezentativnih sindikatov (delovna zakonodaja, kolektivne pogodbe, druge zaveze in dogovori kot npr. participacijski sporazum)

Uprava družbe se zavezuje h konstruktivnemu sodelovanju s Svetom delavcev in reprezentativnim sindikatom. Redno organiziramo posvetovanja in sestanke, kjer aktivno poslušamo in upoštevamo predloge predstavnikov delavcev. Naši pogovori so osredotočeni na reševanje ključnih vprašanj, povezanih z delovnimi pogoji, pravicami in potrebami zaposlenih. Upoštevanje predlogov sindikata je ključnega pomena za izboljšanje delovnega okolja in povečanje zadovoljstva zaposlenih. Naša zavezanost odprtemu dialogu in sodelovanju prispeva k ustvarjanju pozitivnega in produktivnega delovnega okolja.

Dosledno spoštovanje sindikalnih pravic ter statusa delavskih in sindikalnih predstavnikov

Družba dosledno spoštuje sindikalne pravice ter status delavskih in sindikalnih predstavnikov. Članom Sveta delavcev je omogočeno izvajanje njihovih aktivnosti, skladno s participacijskim dogovorom, ki sta ga sklenila uprava in Svet delavcev. Članom Sveta delavcev je poleg tega omogočena udeležba na izobraževanjih s področja delavske participacije pri soupravljanju družbe doma in v tujini. Sindikalnim zaupnikom je omogočeno izvajanje njihovih aktivnosti skladno z zakonodajo.

Prizadevanje za izobraževanje, osebni in karierni razvoj zaposlenih

Vlaganje v izobraževanje in razvoj zaposlenih je ključnega pomena za dolgoročno uspešnost družbe. Vodstvo družbe spodbuja zaposlene k nenehnemu učenju in osebnemu razvoju ter jim omogoča dostop do različnih oblik usposabljanj, izobraževanj in mentorstva. S tem družba prispeva k večji kompetentnosti in zadovoljstvu zaposlenih. V okviru načrtovanega procesa izobraževanja se spodbuja strokovni in osebni razvoj ter izkoriščanje ustvarjalnih zmožnosti zaposlenih. Obstoječa delovna področja in razvoj novih poslovnih funkcij v družbi nadgrajujemo z različnimi oblikami izobraževanja, ki je prilagojeno zahtevam delovnih mest, specifičnim področjem potrebnih znanj vsakega zaposlenega in razvojno zastavljenim nalogam družbe. Vse navedeno hkrati prispeva k večji učinkovitosti in rasti družbe.

V družbi je sprejeta Politika nasledstva, ki zmanjšuje tveganja, izhajajoča s kadrovskega področja, sistematično zagotavlja karierni razvoj ključnih kadrov, omogoča napredovanja ter s tem prispeva k zadržanju ključnih

talentov v družbi, zmanjšuje stroške rekrutiranja in motivacijsko deluje na zaposlene, zagotavlja prenos znanja in zagotavlja kontinuiteto procesov ter zmanjšuje tveganja ob nepričakovanih odhodih ključnih kadrov, zagotavlja identifikacijo vodstvenega potenciala. Opredeljuje strategije in postopke za identifikacijo bodočih ključnih zaposlenih in za njihov razvoj.

Stimuliranje in motiviranje zaposlenih

Spodbujanje zaposlenih k prevzemanju odgovornosti in iniciative pri svojem delu je ključno za doseganje našega polnega potenciala. Uprava zagotavlja podporo in vire, potrebne za samostojno odločanje in reševanje izzivov. Na ta način gradimo zaupanje in povezanost med zaposlenimi in družbo. Dober vodja na pošten način spodbuja sodelavce in jih navdušuje, da se spoprimejo z izzivom. Dobro opravljeno in učinkovito delo zasluži pohvalo in spodbudo za nadaljnje dosežke.

Odgovoren odnos zaposlenih do družbe

Izogibanje nasprotja interesov zaposlenih med njihovim delom v družbi in njihovimi osebnimi zadevami ali zadevami njihovih bližnjih

Zaposleni se lahko vključujemo v zakonite finančne, poslovne in druge aktivnosti zunaj družbe, vendar pri tem ne smemo priti v nasprotje interesov med osebnimi interesi zaposlenega ali tretjih oseb ter interesi družbe. V primeru sklepanja poslov, ki so predmet internega poročanja, spoštujemo določila notranjega akta, ki ureja to obveznost. Kadar pri opravljanju svojega dela zaznamo okoliščine, ki bi lahko povzročile nasprotje interesov ali ustvarjale vtis nasprotja interesov, te okoliščine nemudoma razkrijemo in se izločimo iz nadaljnjega dela ali pa zahtevamo, da o naši izločitvi ali drugih potrebnih ukrepih odloči pristojni organ v družbi.

Odnos zaposlenih do premoženja družbe, odgovorno upravljanje sredstev družbe

Zaposleni odgovorno ravnamo s premoženjem in sredstvi pri vsakodnevnem delu. V družbi poudarjamo gospodarno, odgovorno in ekonomično učinkovito ravnanje zaposlenih na vseh področjih poslovanja in obnašanja zaposlenih v poslovnih prostorih. Zaposleni v družbi spoštujemo delovne obveznosti, smo pošteni, ravnamo z lastnino kot dober gospodar, smo zvesti družbi ter delamo z razumno skrbnostjo in strokovnim znanjem. Dolžnost vsakega zaposlenega je ustvarjanje pozitivne klime v podjetju in ohranjanje dobrega imena družbe.

Varovanje poslovnih skrivnosti, osebnih podatkov in drugih zaupnih informacij družbe

Vsi zaposleni smo dolžni spoštovati pravila o zaupnosti pridobljenih informacij. Pri ravnanju z informacijami, ki po svoji naravi predstavljajo poslovno skrivnost, ravnamo v skladu z veljavno zakonodajo in notranjim pravilnikom o poslovni skrivnosti, ki določa pojem poslovne skrivnosti ter postopke in ukrepe za njeno določanje, uporabo in zaščito. Zaposleni, ki pridobijo zaupne informacije ali poslovne skrivnosti ali za njih izvedo, le-teh ne smejo razkriti tretjim osebam (vključno s sodelavci, prijatelji in člani družine), razen za namene nemotenega poslovanja družbe in v skladu s sprejetimi pravili postopanja. Vsi zaposleni moramo spoštovati takšno upravljanje ter z informacijami skrbno ravnati, tudi če te niso označene kot zaupne. Enako moramo spoštovati zaupnost podatkov in gradiv, ki so bila izročena Kapitalski družbi, d. d.

V družbi se zavedamo pomembnosti varovanja poslovnih skrivnosti in kibernetске varnosti. Redno organiziramo izobraževanja na temo ravnanja z zaupnimi podatki ter kibernetске varnosti, da zaposleni pridobimo ustrezna znanja in veščine za zaščito informacij. Na ta način zagotavljamo, da vsi zaposleni razumemo svoje odgovornosti in smo opremljeni z znanjem za učinkovito zaščito občutljivih podatkov. Oseba, ki krši poslovno skrivnost, je družbi odgovorna za škodo.

Posebno skrbnost namenjamо varstvu osebnih podatkov, zato je dostop do njih omogočen le zaposlenim, ki jih potrebujejo pri svojem delu. Zaposleni smo osebne podatke dolžni obdelovati in hraniti v skladu z veljavno zakonodajo in notranjimi akti.

Delovanje v skladu s splošnimi interesi družbe

Odnos zaposlenih do družbe je ključen za delovanje družbe. Le zaposleni, ki smo lojalni družbi, ki čutimo pripadnost družbi ter odgovornost do sredstev in premoženja družbe, lahko k poslovanju družbe prispevamo tisto dodatno vrednost, ki se od nas pričakuje. Pri svojem delu zato izkazujemo enako skrbnost kot v svojih zasebnih zadevah. Ravnamo izključno v interesu družbe ter njenega namena delovanja.

Aktivno ravnanje v primeru zaznave neetičnega ali nezakonitega ravnanja ali sumov domnevnih nepravilnosti v družbi

V družbi ne dopuščamo neetičnega ali nezakonitega ravnanja ali vplivanja in imamo ničelno toleranco do takšnih ravnanj. Morebitne kršitve ali utemeljene sume kršitev načel etičnega ravnanja ali drugih nepravilnosti oziroma nezakonitosti zaposleni prijavimo komisiji za odkrivanje in preiskovanje prevar, kršitev in škodljivih ravnanj, ki jo je imenovala uprava družbe. Zaposleni smo dolžni poročati tudi o domnevnih nepravilnostih ali neprimernem ravnanju tretjih oseb, ki bi od zaposlenih v družbi zahtevali nezakonito ali neetično ravnanje ali nad njimi izvajale nedovoljene vplive, pritiske, duševno ali telesno nasilje ter posredovale neprimerne ponudbe. Postopke v zvezi s potrebnim ravnanjem ureja Pravilnik o preprečevanju, odkrivanju in preiskovanju prevar, kršitev in drugih škodljivih ravnanj ter o zaščiti prijaviteljev.

Odgovoren odnos družbe do strank, kupcev, dobaviteljev in partnerjev

Družba v okviru svojih pristojnosti upošteva želje strank ter varuje njihove interese, kar vključuje predvsem skrb za interese in pravice zavarovancev sklada, ki ga upravlja, ter odgovorno upravljanje premoženja, namenjenega za zagotavljanje dodatnih sredstev za pokojninsko blagajno. S poznavanjem svojih strank, njihovih potreb in želja skušamo doseči najboljšo možno kakovost storitev, zato relevantne deležnike povabimo k sodelovanju pri določanju trajnostno pomembnih tem. S potrebno skrbnostjo skrbimo, da se naše družbe ne izkorišča za nezakonite poslovne prakse, kot so financiranje terorizma, pranje denarja in goljufije.

Odgovoren odnos družbe do delničarja družbe

Delovanje družbe v smeri povečevanja dodane vrednosti za delničarja družbe in skrbna uporaba premoženja družbe

Kakovost je temeljni pogoj za zadovoljstvo vseh deležnikov, zlasti edinega delničarja družbe, pa tudi upokojencev, zavarovancev in drugih partnerjev. Prizadevamo si k poslovni odličnosti, ki jo razumemo kot zadovoljstvo zaposlenih, njihovo kompetentnost in uspešnost vodstva, hkrati pa je to naša večina spodbujanja družbene odgovornosti. Napredek in rast dosegamo z neprestanim izboljševanjem in razvojem poslovnih procesov, z upravljanjem virov, s partnerskim sodelovanjem in z razvojem zaposlenih. Zavezani smo k obveščanju lastnika o tekočem poslovanju ter o drugih zadevah družbe v skladu z veljavno zakonodajo, statutom družbe, ter priporočili lastnika. V družbi spoštujemo Kodeks korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države, ki ga je sprejel Slovenski državni holding, d. d. (SDH), ter vsebuje načela, postopke in merila za ravnanje članov organov vodenja in nadzora družb, katerih deležnik je Republika Slovenija. Sledimo tudi veljavnim Priporočilom in pričakovanjem SDH.

Do zaupanega premoženja se vedemo gospodarno in si prizadevamo za njegovo povečanje, ob upoštevanju razumnih in sprejemljivih tveganj. Sredstva uporabljamo na način, ki maksimira njihovo vrednost in minimizira nepotrebne stroške. Naša prizadevanja za skrbnost prispevajo k dolgoročni finančni stabilnosti in uspehu družbe, za kar je odgovoren vsak posameznik.

Odgovoren odnos družbe do širše družbene skupnosti:

Spoštovanje zakonodaje in notranjih aktov družbe

Zakonitost pri poslovanju je osnovno vodilo delovanja družbe in vseh njenih zaposlenih. Zaposleni moramo poznati in upoštevati veljavno zakonodajo in na njeni podlagi sprejete notranje akte družbe, ki so v veljavi na delovnem področju vsakega posameznika. Naloga uprave in neposrednega vodje je dajanje navodil in smernic pri tem. Pri poslovanju s finančnimi instrumenti pazimo na prepovedi, omejitve in obveznosti v zvezi z veljavno zakonodajo in notranjimi akti s področja trgovanja s finančnimi instrumenti in z njim povezano prepovedjo trgovanja z notranjimi informacijami. Razkrivanje notranjih informacij je lahko predmet civilne ali kazenske odgovornosti.

Ničelna toleranca do koruptivnih dejanj in ravnanj

Družba se zaveda tveganj korupcije in ima vzpostavljeno kulturo ničelne tolerance do korupcije. Zaposleni se v primeru zaznave kakršnihkoli predlogov ali zahtev po pridobitvi vrednosti ali koristi, neposredno ali posredno, odzove tako, da o tem takoj obvesti svojega vodjo ali pooblaščenca za korporativno integriteto. Za zagotavljanje integritete smo sprejeli Načrt korporativne integritete Kapitalske družbe, d. d.

Pravila in omejitve v zvezi s sprejemanjem daril

Zaposleni ne smemo zahtevati ali sprejemati daril ali kakršnekoli druge koristi od oseb, ki so ali želijo stopiti v poslovno razmerje z družbo, če so takšna darila dana z namenom pridobiti premoženjsko korist kot protiuslugo za sklenitev kakršnega koli posla z družbo. Pri izbiri zunanjih izvajalcev in drugih poslovnih partnerjev mora biti interes družbe edini kriterij.

Zaposleni smemo sprejeti le priložnostna darila manjše vrednosti ali darila promocijske narave, če vrednost tega darila ne presega 100 evrov, ne glede na obliko darila in število darovalcev istega darila. Če zaposleni sprejme darilo večje vrednosti, huje krši pogodbo o zaposlitvi.

Denar kot darilo ni sprejemljiv v nobenem primeru. Sprejemanje dopustnih daril ne sme škodovati objektivnosti in svobodnemu ravnanju zaposlenega ali vplivati na njegove odločitve ter ne sme ustvarjati neprimernih obveznosti ali pričakovanj obdarjenca ali darovalca.

Korekten odnos do uradnih oseb

Družba korektno sodeluje s pristojnimi nadzornimi organi in institucijami v njihovih postopkih nadzora, ki jih izvajajo nad družbo ali nad drugimi osebami, v mejah predpisov, ki določajo varovanje zaupnosti ter upoštevanje obseg pooblastil in pristojnosti nadzornih organov in uradnih oseb.

Spoštovanje človekovih pravic, tako pri zaposlovanju kot pri odnosu do zaposlenih

Spoštovanje človekovih pravic je temeljno vodilo družbe. Družba se je s podpisom Zaveze k spoštovanju človekovih pravic pri poslovanju zavezala k spoštovanju človekovih pravic v celotnem poslovnem procesu ter k izogibanju in preprečevanju možnih negativnih vplivov nanje. Na podlagi sprejete zaveze je uprava imenovala skrbnika za človekove pravice, ki spremlja in nadzoruje spoštovanje človekovih pravic. Naloga skrbnika je tudi organiziranje izobraževanj in vzpostavitve mehanizma za obravnavanje kršitev.

V družbi se spoštuje zasebnost vsakega posameznika na delovnem mestu. Družba pri poslovanju sledi relevantnim načelom Nacionalnega akcijskega načrta Republike Slovenije za spoštovanje človekovih pravic v gospodarstvu, skladno s katerim se posebna pozornost namenja spoštovanju človekovih pravic na področju prekarne delo, trpinčenja na delovnem mestu (mobing), enakim možnostim žensk in moških, delu in zaposlovanju invalidov, varnosti in zdravju na delovnem mestu, pravicam potrošnikov ter trgovini z ljudmi, z namenom izkoriščanja prisilnega dela.

Spoštovanje človekovih pravic pričakujemo tudi od vseh svojih poslovnih partnerjev.

Trajnostno poslovanje in družbena odgovornost

Delujemo v skladu s principi trajnostnega razvoja, da zadostimo današnjim potrebam brez ogrožanja prihodnjih generacij. Skrbimo za ravnovesje med poslovno uspešnostjo, varstvom okolja in družbeno odgovornostjo. Pri svojih odločitvah se trudimo upoštevati vplive na podnebje in okolje ter spodbujamo ekološke projekte. Pri vsakodnevem poslovanju naša prizadevanja vključujejo med drugim ločevanje odpadkov, brezpapirno poslovanje, racionalno rabo virov in energijsko učinkovitost. Trajnostni vidik upoštevamo pri naložbenih odločitvah, kadar je na voljo zunanji vir, ki omogoča merjenje trajnostnega vidika posamezne naložbe.

Pomoč lokalnim skupnostim in humanitarne dejavnosti družbe

Družba daje donacije in sklepa sponzorske pogodbe izključno v skladu s poslanstvom, vizijo ter vrednotami družbe. Družba že vrsto let sodeluje kot pokroviteljica konference korporativnega upravljanja, ki jo organizira Združene nadzornikov Slovenije.

Odgovoren odnos družbe do medijev:

Korekten odnos do medijev in obveščanje javnosti

Družba ob spoštovanju zaupnosti podatkov spodbuja odprto sodelovanje in komunikacijo z zunanjimi institucijami, organi, podjetji, organizacijami ter drugimi subjekti. Naša komunikacija z zunanjimi partnerji temelji na transparentnosti in izmenjavi stališč, kar prispeva k boljšemu razumevanju in sodelovanju. Kadar sodelujemo na konferencah, seminarjih in drugih dogodkih, kjer predstavljamo svoje dosežke in izkušnje ter hkrati pridobivamo nove vpoglede in znanja, skrbimo za komunikacijo na najvišjem nivoju. Zunanja komunikacija je ključnega pomena za uresničevanje našega poslanstva in doseganje strateških ciljev, zato se trudimo vzpostaviti in vzdrževati dobre odnose z vsemi relevantnimi deležniki.

Obveščanje javnosti o pomembnejših dogodkih pri poslovanju družbe poteka preko sporočil za javnost ali objav na spletni strani, ki jih pripravi in z organi vodstva družbe uskladi za to pooblaščen organizacijska enota.

Zaposleni se pri komuniciranju na družbenih omrežjih zavedamo, da smo del družbe in s tem oblikujemo njeno javno podobo in ugled. Ta komunikacija mora zato potekati skrbno, strpno ter se mora izogibati podajanju mnenj na občutljiva politična, rasna ter verska vprašanja.

Dobra praksa na področju medsebojnih odnosov v družbi

Odnos do sodelavcev in medsebojna komunikacija

Medsebojni odnosi v družbi temeljijo na spoštovanju, dostojanstvu, osebni integriteti, solidarnosti, odprtosti, strpnosti, medsebojni pomoči, izmenjavi izkušenj, spoštovanju starejših ter spodbujanju mlajših. Skrbimo za dobre medsebojne odnose in pohvalimo dobro opravljeno delo. Konstruktivno kritiko podajamo na primeren način, z namenom izboljšanja kakovosti in učinkovitosti delovanja. Podajamo pobude za spremembe. Spodbujamo timsko delo in pomagamo sodelavcem pri reševanju izzivov. Ustvarjamo okolje za uspešno medsebojno sodelovanje, v katerem vsak posameznik lahko prispeva k doseganju ciljev družbe.

Do sodelavcev in drugih deležnikov se obnašamo strpno, kolegialno ter z ustrežno spoštljivostjo. Ponudimo pomoč, ko jo lahko ponudimo ali če smo zanjo zaproseni. Skrbimo za pridobivanje znanja in se izobražujemo, svoje znanje in izkušnje nesebično delimo. Pri delu upoštevamo načelo enakih možnosti. Naše odločitve niso odvisne od spola, starosti, verske, spolne ali politične usmerjenosti in drugih osebnih okoliščin, ki nimajo podlage v stroki ali predpisih. Zaradi učinkovitega opravljanja dela spodbujamo medsebojno sodelovanje, vključevanje in informiranje. Skrbimo za razvoj in izobraževanje sodelavcev ter ustvarjamo pogoje za usklajevanje družinskega in poklicnega življenja.

Neformalno druženje vseh zaposlenih prispeva k bolj zaupnemu, iniciativnemu in edinstvenemu poslovnemu odnosu, zato v družbi pripravimo vsakoletni plan internega komuniciranja, ki vsebuje poleg formalnih tudi neformalna srečanja in druženja.

Interni sestanki in spletna srečanja

Sestanke sklicujemo pravočasno in odgovorno. Na sestanke prihajamo pravočasno, za sodelovanje v diskusiji smo pripravljene, aktivno sodelujemo, govorimo strnjeno, po nepotrebnem ne posegamo v besedo sogovornika, na željo po vstopu v diskusijo sklicatelja sestanka opozorimo z dvigom roke ali na drug primeren način. V primeru zamude prihoda na sestanek ne motimo poteka sestanka, opravičilo za zamudo podamo ob koncu sestanka oz. v primernem trenutku. Priporočljivo je, da na sestankih za namene, ki niso vezani na vsebino sestanka, ne uporabljamo mobilnih telefonov ali tabličnih računalnikov (razen v nujnih primerih). Če se sestanek snema, sklicatelj sestanka o tem vnaprej obvesti vse udeležence.

V primeru dogodkov in sestankov, ki potekajo preko spleta in se jih udeležujemo izven prostorov družbe, pred začetkom sestanka preverimo delovanje zvoka in slike, poskrbimo za primerno osebno urejenost, osvetlitev prostora, ozadje na ekranu in odpravo morebitnih motečih dejavnikov (moteči zvoki, vstop druge osebe v prostor, uživanje hrane med sestankom...). Priporočljiva je uporaba kamere, ki jo začasno izključimo v primeru nepričakovane pojave motečih dejavnikov. V času, ko nismo aktivni v komunikaciji, izklopimo mikrofon.

Prenos informacij

Spodbujamo pretok informacij tako vertikalno kot horizontalno. Uprava družbe in vodje organizacijskih enot prenašajo vse informacije, ki so potrebne za naše delovanje in našo širšo seznanjenost o pomembnih dejavnostih v družbi, na vse zaposlene. Zaposleni se poleg tega vzdržujemo širjenja informacij ali navodil, ki bi pri sodelavcih lahko povzročila napačne zaključke, napake ali nemir pri delu.

Osebna urejenost

Zaposleni skrbimo za osebno urejenost ter primernost oblačil in obutve. Oblačila in obutev prilagajamo delovnemu mestu ter okoliščinam in poslovnim dogodkom.

Urejenost delovnega okolja

V družbi zagotavljamo organizacijske in druge pogoje za varno in prijazno delovno okolje. V pisarniških prostorih delujemo v skladu z načeli »čiste mize« in »čistega zaslona« in ostalimi določili notranjih aktov s področja varovanja poslovnih skrivnosti in osebnih podatkov ter informacijske varnosti. Skrbimo za urejenost pisarne in vzdrževanje reda na pisalni mizi ter za urejenost sejnih sob in drugih skupnih prostorov. Poskrbimo, da ne ustvarjamo motečih dejavnikov (preglasna komunikacija v pisarnah in skupnih prostorih, na hodnikih, poslušanje radia v pisarnah...), ki lahko motijo delo in zbranost sodelavcev.

Delo pod vplivom alkohola, drog in drugih prepovedanih substanc

Z namenom zagotavljanja zdravega in varnega dela in delovnega okolja se v celoti izogibamo delu pod vplivom alkohola, drog in drugih prepovedanih substanc ter upoštevamo notranje akte s tega področja.

Seznanitev in izvajanje kodeksa

S kodeksom morajo biti seznanjeni vsi zaposleni, ki morajo njegova določila uporabljati in jih spoštovati pri opravljanju vsakodnevnega dela. Uprava družbe in vodje organizacijskih enot vzpodbujajo sodelavce k delovanju v skladu z vrednotami in načeli kodeksa, sami pa delujejo z zgledom. S kodeksom je treba seznaniti vse novo zaposlene ob sklenitvi delovnega razmerja ter osebe, ki opravljajo začasna ali občasna dela v družbi (npr. dijaško in študentsko ter upokojsko delo).

O kršitvah kodeksa zaposleni seznanimo neposredne vodje ali upravo družbe. Prijava je lahko tudi anonimna. Vodja ali uprava v primeru kršitev opozori kršitelja in ustrezno ukrepa glede na naravo kršitve.

Prehodne in končne določbe

Etični kodeks Kapitalske družbe, d. d., je sprejet in začne veljati z dnem, ko ga sprejme uprava družbe. Z Etičnim kodeksom se seznanijo nadzorni svet družbe.

Etični kodeks se objavi na spletni strani družbe.

Z dnem sprejema tega Kodeksa preneha veljati Kodeks zaposlenih na Kapitalski družbi, d. d., z dne 19. 3. 2015.

Sodelujoči pri pripravi:

OE	Ime in priimek	Podpis
SPKSZ	Barbara Rotar	
SPKSZ	Tina Vizjak Špec	