

Uprava družbe HIT d.d. Nova Gorica je na svoji seji dne 12.2.2026 sprejela

ETIČNI KODEKS DRUŽBE HIT D.D. NOVA GORICA

I. UVOD

Etični kodeks družbe HIT d.d. Nova Gorica (nadalje: Etični kodeks) opredeljuje temeljna pravila in načela sprejemljivega ravnanja in obnašanja zaposlenih ter standarde delovanja in vodenja v družbi HIT d.d. Nova Gorica (nadalje: družba). Skupaj z veljavno zakonodajo, internimi akti in predpisi zavezuje k medsebojnemu spoštovanju ter etičnemu in gospodarnemu delovanju pri vsakodnevnem opravljanju nalog ter služi kot vodilo pričakovanega in zahtevanega obnašanja zaposlenih pri delu v družbi.

V družbi delujemo skladno z najvišjimi etičnimi standardi, krepimo integriteto, odgovornost in skladnost poslovanja ter skrbimo za omejevanje korupcijskih tveganj. Gradimo organizacijsko kulturo, ki spodbuja zakonito, transparentno in etično ravnanje. Spoštovanje pravil in načel Etičnega kodeksa podpira poslovno odličnost in krepi ugled družbe ter zaposlenih.

II. OSNOVNE VREDNOTE IN NAČELA DRUŽBE

VREDNOTE:

Okvir, znotraj katerega delujemo, sprejemamo odločitve in gradimo kulturo podjetja so naslednje temeljne vrednote družbe:

SPOŠTOVANJE

Z globokim razumevanjem, poštenostjo, pozitivno naravnostjo in z izpolnjevanjem dogovorov uresničujemo spoštljiv odnos do sodelavcev, gostov in poslovnih partnerjev.

ODGOVORNOST

Delujemo trajnostno, etično in gospodarno ter prevzemamo odgovornost za svoja dejanja, s katerimi zagotavljamo varnost za vse deležnike.

STROKOVNOST

Delo izvajamo strokovno, pri čemer neprestano stremimo k izpopolnjevanju in izobraževanju. Delimo izkušnje, pridobljeno znanje in skupaj udeležujemo inovativne rešitve.

SODELOVANJE

Cilje dosegamo z odprto komunikacijo, medsebojno podporo in z vključevanjem vseh deležnikov.

NAČELA:

Vrednote udejanjamo v vsakodnevnem delu po naslednjih načelih:

Zakonitost in integriteta

Pri svojem delu upoštevamo veljavne predpise in interne akte ter najvišje standarde etičnega in profesionalnega ravnanja. Delo in naloge opravljamo pošteno, strokovno, učinkovito, transparentno, politično nevtralnno in zakonito, v najboljšem interesu družbe, upoštevajoč vrednote in načela tega kodeksa.

Sledimo načelu ničelne tolerance do neetičnih, protipravnih in koruptivnih dejanj.

Pripadnost in skrb za ugled družbe

Delujemo v dobro družbe in se zavedamo, da s svojim ravnanjem, vedenjem in odnosom pomembno vplivamo na njen ugled. Z doslednim uresničevanjem vrednot družbe ter odgovornim nastopanjem navzven izkazujemo svojo pripadnost družbi in prispevamo k ohranjanju njenega ugleda in dobrega imena.

Odgovornost, skrbnost in zanesljivost

Pri izvajanju dejavnosti in storitev ravnamo odgovorno, skrbno in gospodarno. Izpolnjujemo svoje zaveze in smo zanesljiv partner za vse deležnike. Z odgovornimi odločitvami in strokovnim pristopom prispevamo k stabilnemu in trajnostnemu razvoju družbe.

Spoštovanje, zaupanje, sodelovanje

Odnose do sodelavcev, gostov in poslovnih partnerjev gradimo na spoštovanju, poštenosti in zaupanju. Med seboj sodelujemo, pri komunikaciji smo odprti in konstruktivni, ustvarjamo vključujoče okolje, delimo znanje in izkušnje ter s tem prispevamo k doseganju skupnih ciljev družbe.

Sledimo in se ravnamo tudi po drugih vrednotah in načelih, ki so del nadaljnjih pravil Etičnega kodeksa.

III. ODGOVOREN ODNOS ORGANOV VODENJA DO ZAPOSLENIH IN DRUŽBE

1. ZGLED VODSTVA

Organi vodenja družbe in zaposleni na vodstvenih delovnih mestih (nadalje tudi: vodstvo) vodijo sodelavce z zgledom. Delovati morajo po najvišjih etičnih in moralnih standardih, skladno z določili Etičnega kodeksa in k temu spodbujati vse zaposlene. Ravnanje vodstva predstavlja vzor in zgled vsem zaposlenim.

Vodstvo se zaveda, da vodenje z zgledom ter dosledno uresničevanje vrednot in etičnih načel v vsakdanjem poslovanju, medsebojnih odnosih in pri odločanju vpliva na produktivnost, učinkovitost zaposlenih in delovno klimo. Zato spodbuja kritično mišljenje, odprto komunikacijo, je dostopno in dosegljivo zaposlenim ter si prizadeva ustvarjati okolje, v katerem bodo zaposleni

ravnali in delovali v skladu s predpisi in etičnimi normami. Pri sprejemanju odločitev spoštuje dostojanstvo, osebno integriteto in zasebnost vsakega zaposlenega, z ravnanji pa krepi kulturo ničelne tolerance do korupcije.

Organi vodenja morajo pri opravljanju svojih nalog imeti gospodaren in spoštljiv odnos do vseh sredstev v lasti družbe ter opravljati svojo funkcijo izključno v korist družbe.

2. ODGOVOREN ODNOS DO VSEH ZAPOSLENIH IN SOCIALNIH PARTNERJEV

Organi vodenja družbe imajo do vseh zaposlenih, vključno s predstavniki zaposlenih v svetu delavcev in z reprezentativnimi sindikati, odgovoren odnos.

Socialni dialog s predstavniki zaposlenih v svetu delavcev in z reprezentativnimi sindikati je korekten in spoštljiv, komunikacija pa profesionalna. Socialnim partnerjem so zagotovljene pravočasne informacije, do katerih so upravičeni na podlagi veljavne zakonodaje ali drugih zavez družbe.

- **Dobri medsebojni odnosi**

V družbi skrbimo za dobre medsebojne odnose, ki temeljijo na spoštovanju, sodelovanju, zaupanju, iskrenosti in pomoči. Zavedamo se, da kakovostni medsebojni odnosi pozitivno vplivajo na uspešnost dela in doseganje skupnih ciljev.

- **Enako obravnavanje in prepoved diskriminacije ter dostojanstvo zaposlenih**

Pri zaposlovanju, razporejanju nalog, kariernemu razvoju in napredovanjih, velja načelo enakih možnosti in pogojev, brez privilegijev in diskriminacije.

Družba ne dopušča nobene diskriminacije glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino. Prepovedano je kakršnokoli nadlegovanje na delovnem mestu ali v zvezi z delom. Prizadeva si ustvarjati delovno okolje, v katerem se spoštuje dostojanstvo in enako obravnavanje zaposlenih in v katerem nihče ni izpostavljen neželenemu ravnanju drugih, zato je s socialnimi partnerji sprejela Dogovor o ukrepih za preprečevanje, odkrivanje in odpravljanje posledic diskriminacije, trpinčenja in drugega nadlegovanja na delovnem mestu.

- **Preprečevanje nasilja (tretjih oseb)**

Družba ne dopušča nestrpnega, nespoštljivega in nasilnega vedenja do sodelavcev, gostov, poslovnih partnerjev in drugih oseb. Kakršnokoli nasilje tretjih oseb je nedopustno. Pojav nasilja tretjih oseb nad zaposlenimi predstavlja kršitev človeškega dostojanstva in osebnostnih pravic zaposlenih ter motnjo v delovnem procesu, kar je nezdržljivo z želeno podjetniško kulturo. Družba se zaveda, da je z ukrepi in postopki potrebno zagotavljati delovno okolje, v katerem zaposleni ne bodo izpostavljeni nevarnosti za takšno nasilje oziroma bo ta nevarnost zmanjšana na minimum.

Družba je sprejela in s socialnimi partnerji podpisala Pravilnik o zaščiti zaposlenih pred nasiljem tretjih oseb.

- **Varnost in zdravje pri delu**

Družba vzdržuje varne delovne pogoje v skladu s predpisi, si prizadeva za izboljšanje pogojev dela zaposlenih ter zmanjšanje in preprečevanje poškodb in bolezni pri delu.

- **Prepoved alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc**

V družbi velja ničelna toleranca do alkohola, drog in drugih prepovedanih substanc. Prisotnost na delovnem mestu ter delo pod njihovim vplivom je prepovedano.

- **Ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem**

Družba se zaveda pomembnosti ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem. Z namenom ustvarjanja pogojev in lažjega usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih je sprejela pravilnik »Družini prijazno podjetje«. Z ukrepi zasleduje doseganje višje stopnje zadovoljstva zaposlenih, povečanje motiviranosti za delo, produktivnosti in predanosti, zmanjšanje fluktuacije in bolniških odsotnosti, ustvarjanje občutka pripadnosti in krepitev ugleda družbe v okolju.

- **Promocija zdravja in podpora zaposlenim**

Družba sistematično skrbi za dobro počutje zaposlenih, poudarja pomen in izvaja ukrepe za promocijo zdravja. Z različnimi programi, preventivnimi aktivnostmi ter s podporo Športnemu društvu HIT spodbuja zdrav življenjski slog. Zaposlenim v stiski si prizadeva nuditi razumevanje, usmeritve in podporo pri reševanju težav, pomaga pa tudi materialno, v skladu s kolektivnimi pogodbami in internimi akti.

- **Razvoj in izobraževanje zaposlenih**

Družba posebno skrb namenja osebnostnemu in strokovnemu ter kariernemu razvoju zaposlenih. Načrtuje in izvaja izobraževanja ter usposabljanja, ki zaposlenim omogočajo pridobivanje in nadgrajevanje znanj, veščin in kompetenc, potrebnih za njihovo strokovno, osebno in karierno rast. Tako krepi kulturo nenehnega učenja, ki prispeva k osebnem razvoju in večji učinkovitosti ter kakovosti dela.

Vodilo pri oblikovanju izobraževalnih programov je zavedanje, da je kakovostno izvajanje storitev možno le s kompetentnimi in zavzetimi zaposlenimi. Poseben poudarek pri oblikovanju izobraževalnih programov se namenja odnosu do gostov, dvigu kakovosti storitev ter razvoju ključnih voditeljskih in strokovnih kompetenc, pomembnih za ciljno in učinkovito vodenje.

- **Stimuliranje in motiviranje zaposlenih**

Družba si prizadeva ustvarjati dobro organizacijsko klimo, ki temelji na spoštovanju, sodelovanju in občutku pripadnosti. Takšno okolje stimulira in krepi zavzetost zaposlenih in spodbuja njihov razvoj ter omogoča izražanje potencialov. Prav tako si prizadeva za stimulativno nagrajevanje in zvišanje produktivnosti zaposlenih.

Pomemben dejavnik motivacije predstavlja plačni sistem, oblikovan v sodelovanju s socialnimi partnerji, ki skrbi za primerno vrednotenje dela glede na odgovornosti zaposlenih pa tudi možnost napredovanj in nagrajevanj glede na dosežene cilje in rezultate.

K motiviranosti zaposlenih pomembno prispevajo tudi izobraževanja, usposabljanja in možnost kariernega razvoja. Poseben poudarek se namenja pripravi zaposlenih za prevzemanje zahtevnejših nalog ter mentorstvu in podpori pri uvajanju novih sodelavcev.

Družba se zaveda pomena kulture inovativnosti in ustvarjalnosti in si prizadeva razviti sistem, da inovativnost zaposlenih in njihov podjetniški potencial pride do izraza.

Za dolgoročno zadovoljstvo in ohranjanje motivacije si družba prizadeva z zagotavljanjem ustreznih delovnih pogojev in njihovim nenehnim izboljševanjem. Pomemben del tega

predstavljajo ukrepi za lažje usklajevanje ravnovesja med delom in zasebnim življenjem ter programi promocije zdravja, ki vključujejo športne aktivnosti in druge pobude za spodbujanje zdravega življenjskega sloga.

- **Spoštovanje sprejetih zavez ter pravic**

Spoštuje se sprejete zaveze do zaposlenih, ki izhajajo iz pogodb o zaposlitvah, kolektivnih pogodb (podjetniških in panožnih) ter notranjih aktov (pravilnikov, organizacijskih in delovnih navodil), kot tudi do predstavnikov zaposlenih v svetu delavcev in reprezentativnih sindikatov.

Družba se zaveda pomena sindikalnih pravic, statusa in vloge delavskih in sindikalnih predstavnikov ter sveta delavcev in jih spoštuje ter jim zagotavlja pogoje za učinkovito opravljanje nalog.

Razmerje s Svetom delavcev je podrobneje urejeno v posebnem dogovoru o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Participacijski dogovor), razmerja z reprezentativnimi sindikati pa s posebno pogodbo o pogojih za delo sindikata.

IV. ODGOVOREN ODNOS ZAPOSLENIH DO DRUŽBE

1. IZOGIBANJE NASPROTJU INTERESOV

Zaposleni se moramo dosledno izogibati nasprotju interesov. Nasprotje interesov pomeni obstoj okoliščin, v katerih naš zasebni interes vpliva ali ustvarja videz, da vpliva na nepristransko in objektivno opravljanje naših nalog v okviru družbe. Zasebni interes pomeni premoženjsko ali nepremoženjsko korist za nas, naše družinske člane in za druge fizične ali pravne osebe, s katerimi imamo ali smo imeli mi ali naš družinski član osebne, poslovne ali politične stike.

Vsako okoliščino pri opravljanju nalog ali odločanju v okviru izvajanja delovnih nalog, ki predstavlja ali bi lahko povzročila ali ustvarja vtis nasprotja interesov, smo dolžni nemudoma razkriti nadrejenemu ali pooblaščenцу za skladnost poslovanja in integriteto in se izločiti iz nadaljnjega dela.

Svoje zaposlitve, položaja in informacij, ki jih pridobimo pri opravljanju svojega dela, ne smemo uporabiti za to, da bi sebi ali komu drugemu uresničili nedovoljen zasebni interes.

Zaposleni smo dolžni obvestiti družbo o poslovnih aktivnostih izven družbe, kadar bi te lahko predstavljale nasprotje interesov med nami in družbo.

Družba je sprejela Pravilnik o poslovanju družbe Hit d.d. s povezanimi osebami, s katerimi se urejajo pravila in način sklepanja pogodb med dobavitelji in družbo ter postopki v zvezi z zbiranjem podatkov o obsegu povezanosti dobaviteljev družbe z zaposlenimi.

2. ODGOVORNO RAVNANJE S PREMOŽENJEM DRUŽBE

S premoženjem družbe smo dolžni ravnati odgovorno in skrbno kot dober gospodar. Varovati ga moramo pred poškodovanjem, uničenjem, odtujitvijo, zlorabo ali izgubo.

Sredstva družbe, ki jih dobimo v uporabo pri delu, moramo uporabljati izključno v namene, v katere so nam dana v uporabo in ne v zasebne namene, razen, kadar je to določeno s pogodbo o zaposlitvi, s sklepom uprave ali internim aktom družbe.

3. VAROVANJE POSLOVNIH SKRIVNOSTI IN DRUGIH ZAUPNIH INFORMACIJ

Zaposleni smo dolžni varovati poslovno skrivnost in druge zaupne informacije družbe, ter z njimi ravnati z ustrežno skrbnostjo, upoštevaje veljavno zakonodajo, interne akte ter dolžno molčečnost.

Podatkov in informacij, ki smo jih pridobili pri svojem delu, ne smemo zlorabljati.

Posebej se zavedamo, da moramo skladno s predpisi, kot poslovno skrivnost varovati podatke o igralcih, do katerih smo prišli pri opravljanju svojih nalog (o dobitkih ali izgubah, o številu obiskov, o spremljevalcih in podobno).

Prav tako se zavedamo, da je, kdor izda poslovno skrivnost družbe, odgovoren družbi za škodo po predpisih o odškodninski odgovornosti ter kazensko pod pogoji, ki jih določa kazenski zakonik.

Vrste ter način varovanja in dostopa do teh podatkov družba podrobneje določa v Pravilniku o določanju in varovanju poslovnih skrivnosti.

- ***Zasebnost in varovanje osebnih podatkov***

Zavedamo se, da sta pravica do varstva osebnih podatkov in pravica do zasebnosti eni izmed temeljnih človekovih pravic.

Zavedamo se tveganj v zvezi z varstvom osebnih podatkov, zato z njimi ravnamo odgovorno, v skladu z veljavnimi predpisi in internimi akti družbe. Dostop do le teh je omogočen le zaposlenim, ki jih potrebujejo pri svojem delu in so za to pooblaščen. Zaposleni, ki imamo dostop do osebnih podatkov, moramo varovati njihovo zaupnost in jih hraniti in obdelovati v skladu z veljavno zakonodajo in internimi akti.

Vsi zaposleni moramo pri svojem delu ravnati v skladu s sprejetim Pravilnikom o varstvu in zavarovanju osebnih podatkov in Politiko zasebnosti družbe HIT d.d. Nova Gorica.

4. DELOVANJE V SKLADU S SPLOŠNIMI INTERESI DRUŽBE

Zaposleni opravljamo svoje naloge odgovorno, z ustrežno skrbnostjo in v skladu s splošnimi interesi družbe. Te interese moramo postaviti pred lastne ali pred interese posamezne organizacijske enote oziroma kogarkoli drugega. Kadar zaznamo odstopanje od interesov družbe, smo dolžni o tem obvestiti nadrejenega in se pogovoriti o ustreznih rešitvah.

Vodstvo družbe mora komunicirati in sporočati zaposlenim ključne cilje in splošne interese družbe, da jih lahko uporabimo kot vodilo pri svojem ravnanju.

V splošnem interesu družbe pa je, da so delo, odločitve in ravnanja zaposlenih usmerjena v zagotavljanje kakovostnih storitev, zadovoljstvo gostov ter trajnostni razvoj, ob hkratnem spoštovanju zakonodaje, etičnih načel, vrednot in pravic vseh deležnikov in se s takšnim delovanjem gradi in ohranja zaupanje ter spoštovanje med zaposlenimi in ostalimi deležniki (gosti, strankami, poslovnimi partnerji, lokalnimi skupnostmi, državnimi institucijami, lastniki).

5. VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU

Zaposleni se zavedamo, da sta varnost in zdravje pri delu temelj varnega delovnega okolja ter da z upoštevanjem varnostnih ukrepov zmanjšujemo tveganje za poškodbe pri delu ter prispevamo k varnem in zdravem delovnem okolju. Zaposleni moramo skrbeti za svojo varnost in za varnost sodelavcev, ravnati odgovorno, skrbno in v skladu z varnostnimi ukrepi in navodili

delodajalca, uporabljati predpisano zaščitno opremo, se udeleževati izobraževanj in usposabljanj iz varnega dela in varstva pred požarom ter opravljati preventivne zdravstvene preglede. Seznaniti se moramo z oceno tveganja na svojem delovnem mestu, pri delu moramo ravnati pazljivo in takoj obvestiti nadrejenega, če zaznamo nevarnost, ki bi lahko ogrozila zdravje ali povzročila poškodbo.

Zaposleni ne smemo opravljati dela pod vplivom alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc.

V. ODGOVOREN ODNOS DRUŽBE DO GOSTOV, STRANK, DOBAVITELJEV IN DRUGIH POSLOVNIH PARTNERJEV

Do svojih ključnih deležnikov - gostov, strank, dobaviteljev in drugih poslovnih partnerjev delujemo odgovorno. Pri zasledovanju poslovnih ciljev upoštevamo tudi njihove legitimne interese ter spoštujemo medsebojne dogovore, etična načela in vrednote družbe.

S ključnimi deležniki ravnamo korektno, spoštljivo, strpno, nepristransko in transparentno. Odnose gradimo na zaupanju, poštenosti, transparentnosti, nediskriminatornosti, profesionalnosti ter spoštovanju dobrih poslovnih običajev, pri čemer varujemo poslovne skrivnosti in zaupne informacije. Izogibamo se ravnanjem, ki bi lahko povzročila izgubo zaupanja ali nepotrebne spore. Morebitne konfliktna situacije rešujemo hitro, strokovno, poslovno korektno z namenom ohranjanja dobrih in dolgoročnih poslovnih odnosov.

1. ODGOVOREN ODNOS DO GOSTOV IN UDELEŽENCEV IGER NA SREČO

Temeljno vodilo družbe je zagotavljanje odgovornega, profesionalnega in spoštljivega odnosa do vseh gostov, skladno s postavljenimi standardi obnašanja, ki se kaže tudi v kakovosti naših storitev. Te temeljijo na varnosti, zanesljivosti, strokovnosti in hitri odzivnosti.

Odgovoren in profesionalen odnos do gostov vključuje tudi pravila izvajanja posameznih aktivnosti za goste ter učinkovito uporabo informacijskih tehnologij za obvladovanje njihovih podatkov. Z rednim spremljanjem zadovoljstva gostov, obravnavo njihovih pritožb in pohval, razumevanjem njihovih pričakovanj ter stalnim izboljševanjem skrbimo, da storitve ostajajo prilagojene njihovim potrebam in pričakovanjem, ter jim tako omogočamo personalizirana doživetja.

Kot koncesionar za izvajanje posebnih iger na srečo le te izvajamo strokovno, odgovorno, skladno z zakonskimi predpisi s področja odgovornega igralništva. V družbi imamo opredeljene postopke za zaščito igralcev pred zasvojenostjo z igrami na srečo. Udeležence opozarjamo na tveganja, zlasti na možnost za zasvojenost z igrami na srečo ter jim zagotavljamo napotke za odgovorno igranje in informacije o tem, kje lahko dobijo pomoč ob zasvojenosti. Zaposlene usposabljammo za izvajanje odgovornega prirejanja iger na srečo ter za izvajanje ukrepov za preprečevanje nekontroliranega igranja.

Na podlagi lastnih in mednarodnih izkušenj si prizadevamo razvijati in udeleževati različne rešitve, ki zagotavljajo varno in hkrati odgovorno izvajanje iger na srečo, saj odgovorno igralništvo sodi med ključna področja družbenega vidika trajnostnega poslovanja.

S prizadevanjem za pripravo prenovljenega, nadgrajenega in celostno zasnovanega programa odgovornega igralništva dodatno utrjujemo svojo zavezanost k ustvarjanju varnega, odgovornega in trajnostnega igralniškega okolja za vse deležnike in si s tem prizadevamo najti

ravnotežje med ponujanjem zabave in zaščito ranljivih posameznikov ter k zmanjševanju potencialnih negativnih posledic iger na srečo.

2. ODGOVOREN ODNOS DO DOBAVITELJEV IN POSLOVNIH PARTNERJEV

Stremimo k poslovanju na podlagi integritete, odgovornosti in trajnostnega razvoja. Partnerstva praviloma sklepamo s podjetji, ki tudi sama spodbujajo predanost in zavezanost k etičnosti, transparentnosti in družbeni odgovornosti. Prizadevamo si za dolgoročne, trajnostne in vzajemno koristne odnose, ki temeljijo na skupnih vrednotah, zaupanju ter odgovornem poslovanju.

Skladno z nabavno politiko v nabavnih aktivnostih upoštevamo načela zakonitosti in skladnosti, transparentnosti in preglednosti, poštenosti in nepristranskosti, konkurenčnosti, zaupnosti in varstva informacij ter odgovornosti posameznikov.

Izbor dobaviteljev mora potekati nediskriminatorno in na transparenten način, v skladu z internimi akti. Pri izbiri, sodelovanju in pri sprejemanju poslovnih odločitev ni dovoljeno, da na nas vplivajo dobavitelji, ki ponujajo neprimerne ugodnosti. Takih ugodnosti ne sprejemamo. Poslovne odločitve sprejemamo izključno v interesu družbe, osebni interesi so izključeni. Ravnamo nepristransko in neodvisno, brez vplivov, ki bi lahko povzročili navzkrižje interesov ter zavračamo vsakršno obliko korupcije, nedovoljenega vplivanja ali privilegiranja. V nabavnem procesu smo dolžni razkriti morebitna sorodstvena ali druga razmerja z dobavitelji.

Družba si prizadeva, da dobavitelji podpišejo Etični kodeks za dobavitelje družbe Hit d.d., ki določa minimalne standarde ravnanja, ki jih morajo spoštovati vsi dobavitelji, pogodbeni partnerji in podizvajalci pri sodelovanju z družbo in vključuje zaveze k spoštovanju človekovih pravic, varnosti in zdravja pri delu, boja proti korupciji ter poštenega konkuriranja, družbeno in okoljsko odgovornega delovanja ter delovanja v skladu z načeli zakonitosti in integritete.

VI. ODGOVOREN ODNOS DRUŽBE DO DELNIČARJEV

Družba s poštenim in preglednim delovanjem na vseh ravneh in v vseh procesih gradi zaupanje ter si prizadeva zagotavljati dolgoročno uspešnost poslovanja, maksimiziranje vrednosti, za lastnike (delničarje) pa pričakovani donos. Prizadeva si poslovati uspešno in uresničuje ključne zastavljene cilje ter s tem na dolgi rok ustvarja povečano dodano vrednost za lastnike.

Dejavnosti izvaja gospodarno in zakonito, s premoženjem družbe pa upravlja in ravna kot dober gospodar, skrbno in učinkovito.

Do svojih delničarjev vzdržuje odgovoren, pošten in pregleden odnos. Družba skrbi, da so delničarji na predpisan način pravilno in pravočasno obveščeni o poslovanju in ključnih poslovnih dogodkih ter spoštuje načelo enakopravne obravnave delničarjev. Politika komuniciranja z delničarji družbe sistemsko opredeljuje in ureja komuniciranje z delničarji.

VII. ODGOVOREN ODNOS DRUŽBE DO ŠIRŠE DRUŽBENE SKUPNOSTI

1. SPOŠTOVANJE ZAKONODAJE IN NOTRANJIH AKTOV DRUŽBE

Družba in vsi njeni zaposleni smo dolžni delovati in poslovati v skladu z zakonodajo, predpisi in notranjimi akti družbe. Spremljati in upoštevati moramo veljavne predpise ter skrbeti, da so notranji akti v družbi, ki se nanašajo na naše delovno področje, usklajeni s spremembami prepisov. Ravnamo se po načelih skrbnosti, poštenosti in tako, da onemogočimo sprejemanje ali izvajanje nezakonitih ali neetičnih odločitev in ravnanj.

V družbi imamo ničelno stopnjo tolerance glede kršenja naštetih pravnih virov. Taka dejanja družba obsoja in proti kršiteljem ustrezno ukrepa.

Poštenost in spoštovanje predpisov pričakujemo tudi od poslovnih partnerjev in ostalih deležnikov.

Posebej pazimo in spoštujemo pravo varstva konkurence ter konkurenčno občutljive podatke, kot tudi posebno zakonodajo pri izvajanju igralniške dejavnosti in predpise na področju preprečevanja pranja denarja in financiranja terorizma.

2. NIČELNA TOLERANCA DO KORUPTIVNIH DEJANJ IN RAVNANJ

V družbi se zavedamo tveganj korupcije. Do koruptivnih dejanj in ravnanj imamo ničelno toleranco.

Razumemo, da je korupcija vsaka kršitev dolžnega ravnanja, kot tudi ravnanje oseb, ki so pobudniki kršitev, ali oseb, ki se s kršitvijo lahko okoristijo, zaradi neposredno ali posredno obljubljenih, ponujenih ali dane oziroma zahtevane, sprejete ali pričakovane koristi zase ali za drugega.

Med koruptivna dejanja se uvrščajo dajanje in sprejemanje podkupnin in tista ravnanja, kjer bi z zlorabo podeljenih pooblastil in pristojnosti oziroma položaja ali ravnanja, ki ni v skladu z obveznostmi in odgovornostmi zaposlenega, le-ta poskušal doseči kakršnekoli prednosti ali koristi zase ali za tretjo osebo.

Pri svojem delovanju zavračamo kakršnokoli obljubo ali ponudbo koristi, ki je v nasprotju z veljavno zakonodajo, internimi pravili družbe in splošnimi etičnimi načeli in ne prejemamo in ne ponujamo oziroma dajemo podkupnin. Zavedamo se, da je podkupovanje kaznivo dejanje.

Protikorupcijska klavzula mora biti, v primerih in v skladu z Zakonom o integriteti in preprečevanju korupcije, sestavni del vseh pogodb, ki jih sklepamo s ponudniki, prodajalci blaga, storitev ali z izvajalci del.

Preprečevanje koruptivnih dejanj pričakujemo tudi od poslovnih partnerjev družbe.

3. PRAVILA IN OMEJITVE V ZVEZI S SPREJEMANJEM DARIL

Osebe, ki sodelujemo pri izvajanju posebnih iger na srečo ne smemo, v skladu z zakoni in notranjimi pravili, od igralcev sprejemati napitnin, daril, posojil ali drugih ugodnosti zase ali za koga drugega. Ne glede na to, lahko igralci v skladu z zakonom dajejo napitnino, ki se daje v posebne skrinjice pri igralnih mizah, igralnih avtomatih, blagajnah in recepcijah.

Zaposleni moramo upoštevati prepovedi in omejitve v zvezi s sprejemanjem daril določene v zakonodaji, s predpisi ali z internimi akti. Zavedamo se, da darila lahko vplivajo ali ustvarijo videz, da vplivajo na našo objektivnost in nepristranskost opravljanja delovnih nalog, zato je potrebno v okoliščinah sprejemanja in dajanja daril in gostoljubja ravnati z največjo možno skrbnostjo. Darila in druge ugodnosti, morajo biti v mejah dopustnega in primernega. Neprimerna darila so predvsem tista, ki so dana in sprejeta s koruptivnim namenom. Nikoli ne smejo vplivati na poslovne odločitve ali spodbujati morebitna protipravna dejanja.

4. ODNOS DO URADNIH OSEB

Z uradnimi organi in uradnimi osebami vzdržujemo poštene, transparente in korektne odnose. Državnim institucijam poročamo v skladu z veljavnimi predpisi.

Komunikacija z uradnimi osebami mora biti vedno spoštljiva in strokovna, s čimer gradimo in ohranjamo zaupanje v zakonitost, skladnost, poštenost in transparentnost delovanja in poslovanja družbe. Na zahteve uradnih oseb se moramo odzivati pravočasno in strokovno argumentirano ter v postopkih, ki jih izvajajo v zvezi z oziroma zoper družbo ali druge osebe, sodelovati korektno in v okviru predpisov ter skladno z obsegom pooblastil in pristojnosti.

Nedopustno je ponujanje podkupnine oziroma drugih oblik koristi ali daril uradnim osebam, da bi jih odvrnili od uvedbe postopka ali z namenom vplivanja na odločanje in postopek, ki ga vodijo.

5. SPOŠTOVANJE ČLOVEKOVIH PRAVIC

Spoštovanje človekovih pravic, ki jih predpisuje ustava in veljavna zakonodaja, je temeljno vodilo družbe. Družba jih dosledno upošteva in spoštuje na vseh področjih delovanja, posebej pri zaposlovanju in v odnosih do zaposlenih pa tudi v sodelovanju z dobavitelji, gosti in drugimi deležniki.

Posebno pozornost namenja področju trpinčenja na delovnem mestu (mobing), zagotavljanju enakih možnosti žensk in moških, vključevanju invalidov ter varnosti in zdravju pri delu.

Spoštujemo zasebnost vsakega posameznika, tudi na delovnem mestu.

6. TRAJNOSTNO POSLOVANJE IN DRUŽBENA ODGOVORNOST TER POMOČ LOKALNIM SKUPNOSTIM IN HUMANITARNE DEJAVNOSTI DRUŽBE

- **Trajnostno poslovanje**

Družba je zavezana odgovornemu ravnanju z okoljem in spoštuje načela trajnostnega razvoja.

Prizadevamo si vzpostavljati in izvajati trajnostno naravnane procese ter se zavedamo pomembnosti odgovornega ravnanja.

Naše odgovorno ravnanje in doprinos k zdravemu okolju ter ohranjanju narave si prizadevamo uresničevati v vsakodnevem poslovanju, pri izvajanju novih investicij ter pri vzdrževanju energetskih sistemov. Pri tem si prizadevamo za stalen napredek na področju uporabe obnovljivih virov energije, povečanja energetske učinkovitosti in zmanjševanja negativnih vplivov na okolje.

Zavedamo se, da ima učinkovita raba energije ključno vlogo pri zagotavljanju energetske prihodnosti tako za posameznike kot za družbo.

Uvajamo rešitve, ki zmanjšujejo porabo vode, energentov, plastike, čistil, restavracijskega in hotelskega perila, posebno pozornost namenjamo recikliranju in ponovni uporabi odrabljenih materialov. V kulinarčni ponudbi nenehno stremimo k uporabi svežih in lokalno pridelanih sestavin.

- **Družbena odgovornost ter pomoč lokalnim skupnostim in humanitarne dejavnosti družbe**

V koncept družbeno odgovornega delovanja povezujemo poleg poslovne uspešnosti, odgovornosti do lastnikov in zagotavljanja varnosti zaposlitev tudi udejanjanje širših družbenih ciljev.

Prizadevamo si za trajen in uravnotežen razvoj (lokalnega) družbenega okolja. Svojo odgovornost do skupnosti in prizadevanja za dobrobit širšega okolja, v katerem delujemo, izkazujemo in utrjujemo s podporo različnim organizacijam, z vzpostavljanjem in ohranjanjem kakovostnih in dolgoročnih odnosov ter z odgovornostjo do zaposlenih, gostov in drugih deležnikov.

S stabilnim poslovanjem in izpolnjevanjem zakonskih obveznosti zagotavljamo socialno varnost zaposlenih ter prispevamo sredstva za urejanje prijaznejšega okolja, razvoj turizma ter za podporo različnim organizacijam (invalidskim, humanitarnim in športnim).

Družbeno odgovorno vlogo in povezanost z lokalnimi skupnostmi, v katerih delujemo, uresničujemo tudi s programom sponzorstev in donacij. Sponzorska in donatorska sredstva geografsko omejujemo na ožja lokalna področja, kjer imamo svoje poslovne enote. Usmerjeni smo k spodbujanju dela z mladimi na različnih področjih, predvsem na športnem.

Svojo družbeno odgovornost izkazujemo tudi preko sodelovanja s partnerji in dobavitelji v lokalnem okolju.

S številnimi aktivnostmi in programi ter s sodelovanjem z izobraževalnimi ustanovami prispevamo k izobraževanju in usposabljanju kadrov predvsem na področju gostinstva, hotelirstva in informatike. Dijakom in študentom nudimo štipendije in možnost dela preko študentskega servisa ter praktičnega usposabljanja z delom.

Razvijamo in udejanjamo tudi odgovorno uresničevanje osnovne dejavnosti.

VIII. ODGOVOREN ODNOS DRUŽBE DO MEDIJEV

Zavedamo se, da sta korekten odnos in komunikacija z mediji pomembna za ustvarjanje in ohranjanje ugleda družbe.

Preko različnih komunikacijskih kanalov, tako na spletnih straneh, kot tudi na posebej organiziranih dogodkih, obveščamo predstavnike medijev in širšo javnost o vseh pomembnejših dogodkih in vsebinah ter zagotavljamo jasne, celovite, verodostojne in pravočasne informacije.

V komunikaciji z mediji zasledujemo najvišje standarde komuniciranja. Komunikacija poteka odprto, profesionalno, na spoštljiv način in z namenom, da posredovana informacija doseže ciljne javnosti.

Za komunikacijo z mediji in širšo javnostjo so v družbi zadolžene pooblaščen odgovorne osebe, ki svoje delo opravljajo skladno s poslovno politiko družbe, zakonom o medijih in zakonom o

dostopu do informacij javnega značaja. Zaposleni, ki nismo pooblaščen za podajanje informacij oziroma podatkov medijem, moramo novinarja, ki od nas želi pridobiti izjavo, prijazno zavrniti z obrazložitvijo, da za to nismo pooblaščen in ga napotiti na pooblaščen odgovorno osebo v družbi za odnose z javnostmi.

IX. DOBRE PRAKSE NA PODROČJU MEDSEBOJNIH ODNOSOV V DRUŽBI

• Medsebojni odnosi in komunikacija

Skrbimo za dobre medsebojne odnose, ki temeljijo na spoštovanju, poštenju, odprtosti, strpnosti in kolegialnosti. Spoštujemo dostojanstvo, osebno integriteto in zasebnost posameznika.

Obnašanje in odnos do sodelavcev, gostov, poslovnih partnerjev ter drugih oseb pri opravljanju dela v družbi mora biti kulturno, korektno, strpno in spoštljivo.

Osebnim sporom in konfliktom na delovnem mestu se zavestno izogibamo. Morebitni medsebojni spori ne smejo vplivati na kakovost dela in še zlasti ne na odnos do gostov, poslovnih partnerjev ter drugih deležnikov.

Zaposleni smo si dolžni medsebojno pomagati, sodelovati, komunicirati, skrbeti za pridobivanje znanja in prenašati ter izmenjevati svoje znanje in izkušnje. Spodbujamo timsko delo in če lahko pomagamo, ponudimo pomoč tudi, če zanjo nismo posebej zaproseni. Ustvarjamo okolje za uspešno medsebojno sodelovanje, v katerem vsak posameznik lahko prispeva k doseganju ciljev družbe. Dajemo pobude za spremembe, predlagamo ukrepe za izboljšanje poslovanja in ne čakamo pasivno zgolj na navodila nadrejenih.

Komunikacija mora potekati na ustreznem nivoju, biti mora spoštljiva, poštena, transparentna, natančna, strpna in pravočasna. Dvigovanje glasu, uporaba kletvic, žaljivk, gest in/ali drugih neprimernih oblik ravnanja, ni dovoljeno. Na prejeta vprašanja, pobude ali mnenja pa tudi na informacije oziroma sporočila, za katera smo zaproseni se odzivamo in odgovarjamo pravočasno, saj to pomeni izraz spoštovanja do sogovornika in temelj učinkovitega sodelovanja. Ignoriranje ni skladno z našimi vrednotami. Odzivnost razumemo kot odgovornost vsakega posameznika.

Konstruktivna kritika spodbuja osebni in strokovni razvoj, izboljšave ter odprto komunikacijo, zato jo podajamo na spoštljiv in premišljen način in z namenom izboljšanja kakovosti in učinkovitosti dela.

Pri delu upoštevamo načelo enakih možnosti, ravnamo transparentno brez privilegijev in v medsebojnih odnosih ne dopuščamo nobene diskriminacije. Naše odločitve niso odvisne od spola, starosti, verske, spolne ali politične usmerjenosti in drugih osebnih okoliščin, ki nimajo podlage v stroki ali predpisih. Vse deležnike obravnavamo enakopravno, upoštevaje morebitne utemeljene razlike.

• Prenos informacij

Spodbujamo pretok informacij, vertikalno in horizontalno. Organi vodenja družbe in zaposleni na vodstvenih delovnih mestih morajo na podrejene prenašati vse informacije, ki so potrebne za njihovo delovanje in za njihovo širšo informiranost o pomembnih aktivnostih v družbi.

- **Interni sestanki**

Sestanke sklicujemo pravočasno, saj se zavedamo pomena pravočasnega obveščanja za učinkovito pripravo, kakovostno razpravo in spoštovanje časa vseh udeležencev. Na sestanke ne zamujamo, morebitno neudeležbo pa pravočasno opravičimo. Za sodelovanje na sestanku se pripravimo, v razpravi aktivno sodelujemo in ne posegamo v besedo sogovornika. Komunikacija na sestanku poteka tako, da lahko vsak, ki se prijavi k besedi, tudi izrazi svoje stališče oziroma mnenje.

V primeru zamude prihoda na sestanek, poteka sestanka ne motimo, opravičilo za zamudo podamo v primernem trenutku.

Na sestankih, za namene, ki niso vezani na vsebino sestanka, ne uporabljamo mobilnih telefonov ali računalnikov, razen če je to nujno. Njihova uporaba namreč odvrača našo pozornost in daje vtis nezainteresiranosti in nespoštovanja do drugih udeležencev sestanka.

V primeru, da se sestanek snema, v vlogi sklicatelja o tem vnaprej opozorimo vse udeležence.

- **On-line komunikacija (spletna srečanja)**

V primeru dogodkov in sestankov, ki potekajo preko spleta (»online« srečanja), pred pričetkom sestanka preverimo delovanje zvoka in slike, poskrbimo za primerno osebno urejenost, osvetlitev prostora, ozadje na ekranu in odpravo morebitnih motečih dejavnikov (moteči zvoki, uživanje hrane tekom sestanka...).

Priporočljiva je uporaba kamere, ki jo začasno izključimo v primeru nepričakovanega pojava motečih dejavnikov. V času, ko nismo aktivni v komunikaciji, izklopimo mikrofona (»mute«).

- **Osebna urejenost**

Skrbimo za osebni videz in urejenost.

Nositi moramo delovno obleko, če je za delovno mesto, ki ga opravljamo, predpisana. Delovna obleka mora biti vedno urejena, čista, zlikana in primerno ohranjena. Če delovne obleke nimamo predpisane, moramo biti na delovnem mestu oblečeni primerno dejavnosti in nivoju storitev, ki jih izvajamo.

- **Urejenost delovnega okolja**

Družba zagotavlja organizacijske in druge pogoje za varno, prijazno in spodbudno delovno okolje.

Zaposleni skrbimo, da je delovno okolje pospravljeno in urejeno, kar velja tako za pisarne kot sejne sobe in ostale skupne prostore. Delovati moramo v skladu s politiko čiste mize in praznega zaslona. Zavedamo se, da smo vsi odgovorni za zagotavljanje ustrezne varnosti podatkov. Varnost podatkov moramo zagotoviti tudi v času, ko zapustimo delovno mesto.

Ne ustvarjamo motečih dejavnikov, ki bi lahko motili ostale zaposlene (preglasna komunikacija...).

- **Delo pod vplivom alkohola, drog in drugih prepovedanih substanc**

Zaradi zagotavljanja zdravega in varnega dela in delovnega okolja se v celoti izogibamo delu pod vplivom alkohola, drog in drugih prepovedanih substanc in pri tem upoštevamo veljavne interne akte s tega področja.

X. AKTIVNO RAVNANJE V PRIMERU ZAZNAVE NEETIČNEGA ALI NEZAKONITEGA RAVNANJA ALI SUMOV DOMNEVNIH NEPRAVILNOSTI V DRUŽBI

Zaposleni smo glavni deležniki tega Etičnega kodeksa. S sklenitvijo delovnega razmerja prevzemamo tudi zaveze iz tega Etičnega kodeksa in smo jih dolžni izvrševati.

Zavedamo se, da moramo v primeru zaznave neetičnega ali nezakonitega ravnanja ali sumov domnevnih nepravilnosti v družbi ravnati aktivno.

Pasivno oz. neodzivno ravnanje zaposlenih ob očitni kršitvi je v nasprotju s poslovno etiko družbe. Etično nesprejemljivo je ščitenje ali podpiranje zaposlenega pri neetičnem ravnanju ali prikrievanje nedovoljenega ravnanja.

Zaposleni:

- moramo biti seznanjeni z določili tega Etičnega kodeksa,
- lahko vsa vprašanja v zvezi z načeli ravnanja in obnašanja naslovimo na svojega nadrejenega ali neposredno na pooblaščenca za skladnost poslovanja in integriteto,
- se zavedamo, da je ta Etični kodeks interni delovnopравни predpis in da vzpostavlja in določa pravice in obveznosti v okviru našega delovnega razmerja z družbo,
- moramo dosledno spoštovati določbe Etičnega kodeksa in delovati na način, ki je usklajen z njegovimi določbami in vsemi veljavnimi predpisi,
- ne dopuščamo neetičnega ali nezakonitega ravnanja ali vplivanja,
- spodbujamo ozaveščenost o Etičnem kodeksu in njegovem izvajanju v odnosu do kateregakoli drugega deležnika.

1. PRIJAVE KRŠITEV

Zaposleni smo dolžni prijaviti oz. naznaniti (ustno ali pisno) morebitne kršitve ali utemeljene sume kršitev načel etičnega ravnanja oz. kršitev Etičnega kodeksa pooblaščenca za skladnost poslovanja in integriteto.

Zaposleni lahko prijavimo nepravilnosti prek komunikacijskih kanalov, vzpostavljenih v okviru obravnave prijav nepravilnosti, ki jih ureja notranji akt družbe s področja obravnavanja prijav nepravilnosti (Pravilnik o notranji poti za prijavo kršitev predpisov v družbi). Prijava je lahko tudi anonimna. Prijave se bodo obravnavale skladno z internimi akti.

Družba, vse službe in prejemniki prijave so v okviru veljavne zakonodaje, dolžni ščititi anonimnost prijaviteljev. Družba dobroverne prijavitelje ščiti pred negativnimi posledicami in morebitnimi povračilnimi ukrepi takega ravnanja. Družba se zavezuje varovati integriteto in identiteto tudi posameznika ali skupine, na katere se naznanitev nanaša.

Družba zagotavlja prijavitelju, da ne bo deležen diskriminatorne obravnave, ustrahovanja ali kakršnih koli drugih povračilnih ukrepov zaradi podane prijave.

2. IZVAJANJE KODEKSA

Z Etičnim kodeksom morajo biti seznanjeni in spoštovati njegova določila vsi zaposleni ter delavci, ki opravljajo začasna in občasna dela.

Kadrovska služba mora z Etičnim kodeksom seznaniti vse novo zaposlene, ob sklenitvi delovnega razmerja ter ostale delavce, ki opravljajo začasna oz. občasna dela v družbi.

Kršitev določil tega kodeksa predstavlja kršitev obveznosti iz delovnega razmerja.

Skladnost izvajanja določil Etičnega kodeksa v posameznih enotah spremljajo direktorji oz. vodje organizacijskih enot oz. od njih pooblaščenec osebe.

Skrbnišтво tega kodeksa je v pristojnosti pooblaščenca za skladnost poslovanja in integriteto in člana uprave, delavskega direktorja.

XI. PODROČJE UPORABE TER PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

Etični kodeks se uporablja v družbi HIT d.d. Nova Gorica.

Etični kodeks je v elektronski obliki dostopen zaposlenim na intranetu in spletni strani družbe.

Etični kodeks sprejme uprava družbe in prične veljati osmi dan po objavi na oglasni deski/intranetni strani. Predloge sprememb Etičnega kodeksa pripravlja pooblaščenec za integriteto in skladnost poslovanja na lastno pobudo ali na pobudo zaposlenih. Spremembe se sprejmejo po enakem postopku kot velja za sprejem tega Etičnega kodeksa.

Z dnem pričetka veljavnosti tega Etičnega kodeksa preneha veljati Etični kodeks z dne 30. 8. 2019.

Nova Gorica, 12.2.2026

HIT d.d. Nova Gorica

predsednik uprave

mag. Sandi Brataševc, l.r.