

# codice : etico

С поглед напред! Винаги.  
Като жирафа, с голямо сърце,  
здро̀во стъпили на земята крака  
и дълга шия, за да гледа надалеч.

Етичният кодекс е един от инструментите  
на корпоративната социална отговорност  
за насърчаване на добрите практики  
на поведение.

Етичен кодекс - VI издание



*(Превод на оригиналното италианско издание)*

# ЕТИЧЕН : КОДЕКС

Етичният кодекс на Групата Нера е въведен през 2007 година и актуализиран след това на всеки три години.

Това шесто издание на Кодекса е одобрено от Съвета на Директорите на Нера S.p.A. на 8 февруари 2023г.

# Съдържание

## Към хората на Нера

### Въведение

Пета ревизия

Към основата на Кодекса

## Корпоративна цел, Мисия, Ценности и Принципи на функциониране

### ГЛАВА I - ОБЩИ НАСОКИ

1. Определение за Нера 16
2. Адресати на Кодекса 16
3. Етично поведение 16
4. Споделяне на Кодекса 16
5. Пакт на доверие 16
6. Отговорност при разпространението и прилагането на Кодекса 16
7. Обучение, информираност за Кодекса 17
8. Валидност на Кодекса 17
9. Ангажимент за диалог 17
10. Съдействие и сътрудничество 17
11. Задължение за отчет 17
12. Стойност на различията и ангажимент за приобщаване 17
13. Конфликти на интереси 18
14. Поверителност на информацията 18
15. Ангажимент към околната среда и бъдещите поколения 18
16. Принос за справедлив преход 18

### 4 ГЛАВА II - КЛИЕНТИ 19

- 5 17. Определение за клиент 20
- 5 18. Равнопоставеност на клиентите 20
- 7 19. Внимание към нуждите на клиента 20
- 7 20. Информация и комуникация 20
- 8 21. Качество, непрекъснатост и безопасност на обслужването 21
- 8 22. Ангажимент за устойчивост заедно с клиентите 21
- 8 23. Коректност в договорите и търговските отношения 22
- 8 24. Превенция на съдебни спорове 22

### 15 ГЛАВА III - ХОРАТА НА НЕРА 23

- 15 25. Определение за хора на Нера 24
- 16 26. Закрила на личността и отношение към колеги 24
- 16 27. Оценяване на всички хора на Нера 24
- 16 28. Подкрепа за професионално и личностно израстване 24
- 16 29. Управление на времето 24
- 17 30. Внимание към личната сфера 25
- 17 31. Злоупотреба с власт 25
- 17 32. Изслушване, диалог и участие 25
- 17 33. Опазване на здравето и безопасност 25
- 17 34. Насърчаване на благополучието 26
- 18 35. Прилежност и ефективност при използване на фирмените ресурси 26
- 18 36. Превенция на конфликти на интереси 26
- 18 37. Опазване на имиджа и репутацията на компанията 26

## **ГЛАВА IV - ИНВЕСТИТОРИ И ФИНАНСОВ ПАЗАР**

- 38. Определение за инвеститор и финансов пазар
- 39. Създаване на стойност
- 40. Защита на инвеститорите
- 41. Информация за инвеститорите и финансовия пазар
- 42. Диалог с инвеститорите и финансовия пазар
- 43. Закрила и равнопоставеност на акционерите
- 44. Злоупотреба с привилигирована информация
- 45. Етична стойност на ценните книжа на Hera

## **ГЛАВА V - ДОСТАВЧИЦИ**

- 46. Определение за доставчик
- 47. Доставчиците и имиджа и репутацията на Hera
- 48. Взаимоотношения с доставчиците и социална отговорност при търгове
- 49. Политики за устойчивост на доставчиците
- 50. Условия на труд, здраве и безопасност на служителите на доставчиците
- 51. Критерии за класиране
- 52. Критерии за оценяване
- 53. Критерии за избор и обществени поръчки
- 54. Коректност в управлението на договорите
- 55. Подаръци и облаги

<b>27</b>	<b>ГЛАВА VI - ОКОЛНА СРЕДА, ТЕРИТОРИЯ И ИНСТИТУЦИИ</b>	<b>35</b>
28	56. Определение за околна среда, територия и институции	36
28	57. Действия за околната среда	36
28	58. Екологично възпитание	36
28	59. Почтеност и съдействие в отношенията с институциите	37
29	60. Почтеност в отношенията с регулаторните органи	37
29	61. Ангажимент за устойчивост заедно с общностите	38
29	62. Подкрепа за социални и културни инициативи	38
30	63. Дарения и помощи	38
	<b>ГЛАВА VII - НАСЪРЧАВАНЕ НА РАЗПРОСТРАНЕНИЕТО И ПРИЛАГАНЕТО НА КОДЕКСА</b>	<b>39</b>
<b>31</b>		
32	64. Комитет за етичност и устойчивост	40
32	65. Насърчаване на разпространението и прилагането на Кодекса	40
32	66. Тълкуване на Кодекса	40
32	67. Функциониране на Комитета	40
33	68. Компетентност на Комитета и взаимоотношения с дирекции и компании от Групата.	41
33	69. Отношения между Комитета и изпълнителни и контролни органи	41
33	70. Служебна процедура	41
34	71. Сигнали	41
34	72. Срокове	42
	73. Разследване	42
	74. Резултати от разследванията	42
	75. Декларация за нарушение	42
	76. Конфиденциалност	43
	77. Уведомяване на заинтересованите лица	43

**Приложение: въпроси и отговори** **44**

# Към хората на Hera

Hera за Планетата, за Хората и за Просперитета: през 2021 г. нашата корпоративна цел (purpose) беше включена в Устава на Групата. Формалното ѝ одобрение дойде след един дълъг процес на изграждане, който се проявяваше през годините чрез действията, поведението и намеренията на всички нас.

Нашата корпоративна цел, нашата мисия и нашите ценности и принципи са фарът, който ни води и формират основите на непрекъснатото развитие на нашия Етичен кодекс, достигнал днес до неговото шесто издание.

Последният процес на ревизия беше най-активният в историята на Кодекса: той се разви в различни фази, в които хората от Hera бяха главните герои.

Светът се промени през последните три години и Етичният кодекс се промени с него. Включихме корпоративната цел, ангажимента за справедлив екологичен и дигитален преход, вниманието към

най - уязвимите клиенти, насърчаването на служебното и личното благополучие, значението на диалога и изслушването и в критични моменти. Поставихме по-голям акцент върху ангажимента за устойчивост заедно с клиентите, заедно с доставчиците и с местните общности и върху почтеността в отношенията с институции и власти. Езика, основен инструмент за разбирането и затвърждаването на съдържанието на Кодекса, е обновен и опростен.

За тази сериозна работа, резултат от колективни усилия, изказваме нашите искрени благодарности на всички онези, които участваха със страст в процеса на актуализиране.

Hera е етична компания, ако нейните служители избират да действат етично всеки ден. Затова отправям благодарност и към всички вас, хора на Hera. Вашият всекидневен ангажимент гарантира трайния успех на нашата компания.

Болоня, 8 февруари 2023г.

Томазо Томази ди Виняно  
Изпълнителен Президент



Орацио Яконо  
Изпълнителен Директор



# ВЪВЕДЕНИЕ

---

## Пета ревизия

Прегледа на всеки три години на Етичния кодекс на Hera е важен момент за размисъл и дискусия, който включва по различни начини вътрешни и външни за компанията участници. Това е възможност да се прецени, въз основа на събитията от последните три години, какво трябва да бъде добавено, коригирано или дори премахнато от Кодекса, така че да е от по-голяма полза в насочването на поведението и улесняването на изборите, които всеки един в компанията трябва да прави ежедневно.

В тази пета ревизия корекциите (допълнения, съкращения, нови формулировки) са многобройни и се дължат на лесно разбираема причина: много са промените настъпили след предишната ревизия (2019) и беше необходимо да се вземат предвид.

Основните елементи, които вдъхновиха петата ревизия на Кодекса са три.

На първо място, едно "историческо" събитие: в периода между четвъртата и петата ревизия Общото събрание на акционерите на Hera Spa промени Устава на дружеството, поставяйки начело на целите за съществуването на Hera създаването на стойност в дългосрочен план за своите акционери, чрез създаването на споделена стойност.

На второ място, бе неизбежно да не се съобразим с това, колко се е променил света през тези три години: общество, силно засегнато от пандемията, влошаване на климатичната криза, нарастващо социално неравенство, войната в Европа, последиците върху икономиката, на които сме свидетели.

Третият въпрос е с по-малък обхват, но важен, особено ако Кодекса се смята за инструмент за развитие на етиката, на ниво компания и нейните взаимоотношения, но също и на ниво отделни хора, към които се обръща. През последните три години се е увеличило осъзнаването, че един такъв инструмент трябва да бъде ефективен, разбираем, синтезиран, лесен за използване. От тук и изискването да се подобри четливостта му, да се направи по-способен да комуникира ясно на всички.

В тази връзка, е важна и една бележка относно езика. Тази ревизия на Кодекса беше и езикова, като се изхожда от осъзнаването, че формата и съдържанието са неделими едно от друго. Ето защо тази нова версия на Кодекса предлага на читателя размисъл върху използваните думи, преди всичко с оглед на приобщаването: за тази цел е търсен най-добрият компромис между яснота, приятно усещане при четене и представителност на всички страни.

Специална роля на езика бе придадена и по отношение

на пола, чрез използването, където е възможно, на неутрални, но значими термини (като например „хората на Hera“): изборът на думи спомага за създаването на култура, а имената придават достойнство на това, което изразяват. Поради тази причина, следвайки също така и насоките на най-авторитетните лингвистични организации, Кодексът се стреми да даде еднаква тежест на женския и мъжкия пол, а по-голямото използване на мъжкия род, полезно, за да не се утежнява текста, винаги трябва да се разбира като представително за всички полове, включително и за небинарни идентичности.

Що се отнася до процеса на ревизия: на първо място, една значителна група от директори бе помолена да формулира оценки и предложения относно Кодекса. Резултатът бе един богат репертоар от полезни идеи за обсъждане със служителите (със специално внимание към по-младата възрастова група) и със синдикалните организации. Впоследствие беше открита дискусия в няколко епизода с група от „посланици“, колеги от Hera, които са силно ангажирани в популяризирането и разпространението на Кодекса и от няколко години си сътрудничат с Дирекция Споделена Стойност и Устойчивост и с Централна Дирекция "Персонал и организация". Обсъждането и одобрението от Съвета на Директорите приключиха процеса.

Това, в обобщен план, са новостите, които белязаха петата ревизия и които моделираха шестото издание на Кодекса, за да го приспособят към нуждите на днешното време и на следващите години. Всеки един, който желае да изкаже мнение за това дали целта е постигната или не, ще допринесе за целите на самия Кодекс, които си струва да повторим отново: последователност на поведението в рамките на организацията, ефективност и добра репутация.

---

## Към основата на Кодекса

Етичният кодекс на Нера следва съдържанието на някои текстове в международен аспект по отношение на човешките права и правата на работещите: водещите принципи на ООН за бизнеса и човешките права, включително и декларацията на Международната организация на труда (ILO) за основните принципи и права при работа, нейните осем главни конвенции и Международната Харта на Правата на Човека на ООН, Насоките OCSE за мултинационалните компании, Хартата на Основните Права на Европейския съюз.

Текстовете на кодекса бяха повлияни от: *Програмата на ООН за устойчиво развитие до 2030г.*, приета през 2015г., Парижкото споразумение и Зелената сделка на Европейския съюз, също и по отношение на необходимостта да се гарантира справедлив екологичен преход, който защитава служителите и "не оставя никого назад".

Допълнителен източник на вдъхновение при изготвянето на документа беше Манифестът Давос на Световния Икономически форум (както първият от 1973 г., така и версията от декември 2019 г.).

И накрая, Нера е взела предвид формалните ангажименти поети по време на процеса на интегриране на принципите на корпоративната социална отговорност и устойчивост в оперативните си дейности, включително: присъединяването към Глобалния договор на ООН (от 2004 г.), подписването на Хартата за равни възможности и равнопоставеност на работното място (през 2009 г.) и на CEOs Call CSR Europe „a New Deal for Europe“ (през 2019 г.), присъединяването към CO2alizione Italia (през 2022 г.).

Това са източници на вдъхновение не само за Кодекса, но и за политиките, приети от Групата Нера и тяхното прилагане.

# Корпоративна цел, мисия, ценности и принципи на функциониране

## Корпоративна цел

---

### Целта на Hera или защо Hera съществува

Корпоративната цел ("Purpose") на Hera бе въведена в Устава на дружеството от Общото събрание на акционерите на Hera Spa на 28 април 2021г.

„Компанията прилага бизнес модел целящ създаване на стойност в дългосрочен план за своите акционери чрез създаване на споделена стойност със своите стейкхолдери.

За тази цел Компанията организира и извършва бизнес дейности насочени и към благоприятстване на социалната справедливост и допринасяне за постигането на въглеродна неутралност, за възстановяването на ресурсите и за устойчивостта на системата на предоставяни услуги, в полза на клиентите, на екосистемата на обслужваните територии и на бъдещите поколения (Hera за Планетата, за Хората и за Просперитета)“.

Мисията на Hera бе одобрена от Съвета на Директорите на Hera Spa на 26 юни 2006г.

„Hera иска да бъде най-добрата италианска мултиютилити компания за своите клиенти, служители и акционери, чрез последващо развитие на един оригинален корпоративен модел, със способност за иновации и силно териториално присъствие, с уважение към околната среда.

За Hera да бъде най-добрата означава да представлява повод за гордост и доверие за:

- клиентите, за да получават, чрез постоянно изслушване на тяхното мнение, качествени услуги на висотата на техните очаквания;
- жените и мъжете, които работят в компанията, за да бъдат главни герои в

## Мисията

---

**Какво е призвана да осъществи Hera днес и в бъдеще и как смята да го направи**

постигнатите резултати със своята компетентност, вложените усилия и страст в работата;

- акционерите, за да са сигурни, че икономическата стойност на компанията ще продължи да бъде създавана, при зачитане на принципите на социална отговорност;
- обслужваната територия, за да бъде икономическото, социалното и природно богатство, насърчавано за едно устойчиво бъдеще;
- доставчиците, за да бъдат действащи лица във веригата на стойността и партньори в растежа“.

# Ценности

---

## Нера възприема като свои етични ценности:

Ценностите и принципите на функциониране на Нера бяха одобрени от Съвета на Директорите на компанията на 26 юни 2006г.

### Почтеност

Нера е компания, в която законността, коректността, честността, равенството и безпристрастността в поведението вътре и извън компанията съставляват единен начин на мислене и действие. При споделянето на тези принципи се установяват дълготрайни взаимоотношения с клиенти и доставчици, прозрачност в отношенията с трети страни, справедливо признание на работата на сътрудниците.

Група от коректни и лоялни личности

### Прозрачност

Нера се ангажира да предостави на всички свои събеседници, ясна, пълна и навременна информация за действията извършвани на всички нива в компанията. За Нера прозрачността означава прилагане на инструменти за управление, отворени за диалог с нейните събеседници, с цел да се отговори на очакванията за информираност за икономическото, социалното и екологичното въздействие на корпоративните дейности.

Искрени и ясни към всички събеседници

## Лична отговорност

Ангажирани заедно  
за доброто на  
компанията

Работата в Нера включва ангажимент за установяване на отношения на доверие с колегите и по-общо казано, с всички събеседници. От особена важност се счита ангажимента за лоялност и ефективност в постигането на корпоративните цели, с осъзнаване на собствените задължения и отговорности.

## Последователност

Да правим това,  
което казваме, че  
правим

Да бъдем последователни означава всеки един да се ангажира с прилагането всекидневно, във всяко действие, на мисията, ценностите и принципите на функциониране на компанията. Те се считат за основополагащи при стратегическото планиране, определянето на целите и оперативното управление.

# Принципи на функциониране

---

**Нега възприема като принципи на функциониране на компанията:**

## Устойчивост и споделена стойност

Нега се ангажира да съвместява икономическата и социалната стойност, с цел да удовлетворява във времето легитимните очаквания на всички онези, които влизат в отношения с нея: клиенти, служители, акционери, доставчици, институции и местни общности. Нега следва подход на управление, вдъхновен от опазването и регенерирането на ресурсите достъпни за общността, независимо дали са природни, икономически или социални, въз основа на принципа за споделяне и отговорност към бъдещите поколения.

Компания, изградена за да просъществува във времето и да подобри обществото и околната среда на бъдещите поколения

## Качество и съвършенство на обслужването

Удовлетвореността на клиента е фундаментален елемент за растежа на Групата, която се стреми да бъде възприемана като доставчик на решения, способен да разбере нуждите и да предложи висококачествени услуги. В Нега, ежедневните дейности целят да предоставят еднозначен и надежден отговор на очакванията на клиентите. Организацията, професионализма и културата на Нега се развиват, а отправната им точка са изслушването и обслужването на клиентите. Нега работи, за да осигури непрекъснатост на услугите, подобрявайки чрез анализи и управление на рисковете, устойчивостта на управляваните мрежи и инсталации.

Ориентирани към клиента, показвайки му винаги едно единствено лице

Зачитане на  
наличните  
ресурси

## Ефективност

Нега се ангажира да следва с бързина определените цели, въвеждайки във всяка дейност принципа на оптимизация: при управлението на човешките ресурси, на времето, на финансовите и технологичните ресурси.

Екип, който  
генерира идеи  
и подобрява  
нещата

## Иновация и непрекъснато подобрене

Нега си поставя за цел да въведе на различните организационни нива всички аспекти на иновацията, необходими за постигане на собствената ѝ мисия: технологична, дигитална, организационна и управленска. Нега се стреми да улови всички възможности на дигитализацията и да насърчи нейното разпространение, като зачита хората. Нега работи ежедневно за подобренieto на дейността си. Желанието на Нега е да подкрепя и насърчава склонността към подобрене.

## Участие и оценяване

Нега се ангажира да цени опита и да развива уменията на всички служители, да насърчава сътрудничеството и обмяната на знания, за да може работата да се превърне в източник на удовлетворение, гордост за хората, освен това да бъде значим фактор за успеха на компанията. Желанието е да се награждава поведението съответстващо на мисията и ценностите на компанията. Нега се стреми да насърчава чрез културата на диалога, разпространение на информацията и духа на принадлежност към една единна и интегрирана група.

Споделяне на знания, за да усъвършенстваме себе си и останалите

## Желание за избор

При следването на своята мисия Нега ще подбере бизнес областите си и плановете си за развитие, така че да увеличи своята стойност и да бъде все по-конкурентоспособна на пазара. Диференциацията базирана на заслугите, характеризира процеса на признание и оценяване на служителите.

Избор на най-подходящото решение за растеж

1

# Общи насоки



## 1. Определение за Нера

В настоящият Кодекс, под "Нера" се има предвид компанията, както в нейното институционално измерение, така и в нейния човешки компонент: ръководители и служители.

## 2. Адресати на Кодекса

Адресати на Кодекса са хората, които под различни роли и с различни отговорности осъществяват директно или индиректно целите на Нера.

## 3. Етично поведение

За Нера етично поведение означава действие в съответствие с посоченото в този Кодекс.

## 4. Споделяне на Кодекса

Нера изисква от всички онези, които по различен начин съдействат за корпоративната дейност, да се придържат към Кодекса и да действат в съответствие с него.

## 5. Пакт на доверие

Етичния кодекс представлява своеобразен пакт на доверие между Нера, адресатите на Кодекса и всички нейни събеседници. Всяко поведение неотговарящо на Кодекса се равнява на нарушаване на пакта.

## 6. Отговорност при разпространението и прилагането на Кодекса

Разпространението и прилагането на Кодекса зависят от ангажимента на всички негови адресати, и по-специално на тези, които имат по-големи отговорности и трябва да представляват пример за останалите.

## 7. Обучение, информираност за Кодекса

Нера осъществява периодично инициативи за обучение и информираност за Кодекса, с по-специална насоченост към новопостъпилите служители.

## 8. Валидност на Кодекса

Настоящият Кодекс има валидност от три години, при изтичането на които ще бъде подложен на проверка и евентуална ревизия с участието на сътрудници от всички нива и с координация от страна на Комитета по етичност и устойчивост.

## 9. Ангажимент за диалог

Нега установява конструктивен диалог със своите събеседници и техните представители, с уважение към взаимните интереси. Всеки един е длъжен да отговори на искане за диалог.

## 10. Съдействие и сътрудничество

Нега цени съдействието и сътрудничеството между служителите, фирмените отдели и компанията и нейните събеседници и ги счита за фундаментални за създаването на стойност и за цялостното прилагане на Кодекса.

## 11. Задължение за отчет

Нега съобщава своите цели и отчита постигнатите резултати чрез подходящи инструменти за измерване и разпространение на информация за генерираната споделена стойност и икономическите, социалните и екологичните влияния на дейностите ѝ. Нега се ангажира да обновява във времето тези инструменти, вземайки предвид промените на външния контекст, изискванията на събеседниците ѝ и развитието на технологиите. "Отчитането" е възприето като практика на индивидуално поведение.

## 12. Стойност на различията и цел за приобщаване

Нега насърчава у всички свои събеседници една все по-голяма усъзнатост на различията между хората, като ги цени чрез култура на приобщаване лишена от предубеждения. Нега се противопоставя на всяка форма на дискриминация и стереотипи, които я пораждат, независимо дали се отнася до физическо състояние, инвалидност, мнение, националност, религия, пол, самоопределяне, сексуална ориентация и всяка друга предпоставка за дискриминация.

### 13. Конфликт на интереси

Ръководители и служители работят почтено, като отказват неоправдано облагодетелстване, корупция във всичките нейни форми и избягват ситуации, които могат да представляват конфликт на интереси между тях и компанията.

### 14. Поверителност на информацията

Всяка информация относно фирмените дейности представлява собственост на Нега, и ако все още не е разпространена, трябва да се ползва от ръководители и служители в интерес само и изцяло на компанията и само за цели свързани с изпълнението на съответната длъжност. Нега гарантира поверителността на личните данни, които притежава.

### 15. Ангажимент към околната среда и бъдещите поколения

Нега определя околната среда като благо от първостепенно значение и влага най-подходящите технологии, инструменти и процеси, за да допринесе в съответствие с корпоративната цел, за екологичния преход, превенция на рисковете, намаляване на директните и индиректните влияния върху околната среда, опазване на природните ресурси в полза на бъдещите поколения. Нега насърчава ангажимента към околната среда и бъдещите поколения сред всички свои събеседници.

### 16. Принос за справедлив преход

Нега възнамерява да даде конкретен принос за екологичен и справедлив преход способен да спои действията за климата и околната среда със социалното приобщаване. Нега счита дигиталният преход за средство за постигане на справедлив преход и насърчава отговорното използване на данни и технологии.

## 2 | Клиенти



## 17. Определение за клиент

Определя се като "клиент" всеки, който се ползва по какъвто и да е начин от продукти и/или услуги на компанията.

## 18. Равнопоставеност на клиентите

При предоставянето на услугите си Hera гарантира равенство при работата с клиентите, независимо дали са действителни или потенциални. По отношение на тях Hera се стреми да постигне най-високото ниво на обслужване във всички области на компетентност, в съответствие с правилата, установени от регулаторните органи.

## 19. Внимание към нуждите на клиентите

Hera се стреми към удовлетвореност на действителните и потенциалните клиенти и основава отношенията си с тях на компетентност, достъпност, уважение, учтивост и осъзнатост на различията; насърчава и реализира инициативи за изслушване и диалог и инструменти, за гарантиране на

навременност и качество на информацията, с цел да се увеличи взимното сътрудничество и качеството на обслужването. Hera обръща внимание на уязвимите клиенти и реализира инициативи посветени на тях, като търси сътрудничество с други организации.

## 20. Информация и комуникация

Hera информира действителните и потенциалните клиенти по изчерпателен и навременен начин за характеристиките, функциите, разходите и рисковете на предлаганата услуга. По-специално, договорите и всяка една комуникация извършена от Hera трябва да бъдат:

- ясни и опростени, формулирани чрез език, възможно най-директен и общо използван.
- пълни и достоверни, без да пропускат никакъв значим елемент за решението на действителния или потенциалния клиент.

Hera цели опростяване на процедурите, ангажира се да намали изискванията към клиентите и им предоставя всички разяснения в тази връзка.

## 21. Качество, непрекъснатост и безопасност на обслужването

Нега гарантира на своите клиенти адекватни стандарти за качество, непрекъснатост и безопасност на услугите, като се ангажира за тяхното подобрене, придържайки се към установените стандарти от компетентните органи.

Следователно Нега:

- прилага системи за управление на качеството,
- уведомява клиентите за начините за подаване на рекламации и жалби и предоставя адекватни отговори на получените такива,
- предоставя на институциите необходимата информация за изясняване на евентуални рискове за безопасността на обществата свързани с дейността на компанията и качеството на предоставената услуга,
- следи периодично за удовлетвореността на клиентите и публикува резултатите,
- оповестява показателите за качество на услугата и отчита постиженията.

## 22. Ангажимент за устойчивост заедно с клиентите

Нега се ангажира да подкрепя клиентите в екологичния преход, като им предоставя инструменти и решения за създаване на стойност и съвместно генериране на осезаеми и измерими положителни социални и екологични въздействия.

## 23. Коректност в договори- те и търговските взаимоотношения

Нега гарантира почтеност и коректност при сключването и изпълнението на договорите и в търговските взаимоотношения, като зачита правата на потребителите и спазва:

- принципите за лоялна конкуренция,
- кодекса за търговско поведение на компетентните власти,
- действащите закони

Нега осигурява на своя персонал подходящо обучение в тази връзка.

Нега основава избора си на търговски представителства и агенти на тези принципи и се ангажира да гарантира, че търговските агенти отговарят с поведението си на същите правила за коректност, приети от Нега, наблюдавайки тяхната работа.

Приемането чрез подпис на настоящият Кодекс от страна на търговските агенции представлява неразделна част от договорните отношения.

## 24. Превенция на съдебни спорове

Нега дава приоритет на извънсъдебното разрешаване на възможни възникнали конфликти, чрез помирителни процедури между компанията и клиента.

A photograph of three giraffes standing in a savanna landscape. The giraffes are in the foreground, facing right. The background shows rolling hills and a cloudy sky. A vertical teal line is on the right side of the image, and a semi-transparent teal box contains text.

3

# Хората на Нера



## 29. Управление на времето

Нега насърчава начини на работа, които улесняват хармонията и интегрирането между професионалния и личния живот и съвместяват ефикасност и ефективност при използването на времето и пространството. Мениджърите са длъжни да оползотворяват максимално работното време на сътрудниците и трябва да изискват от тях само дейности, които са съобразени с техните задължения и с нуждите на компанията. По подобен начин всички хора на Нега трябва да се стремят, в използването на своето време, към максимална ефективност и да предлагат подобрения в това отношение, съчетавайки работната гъвкавост със задължението и ангажимента.

## 30. Внимание към личната сфера

Нега уважава личната сфера на служителите обръщайки внимание на техните нужди в случай на трудности, които могат да възпрепятстват нормалното осъществяване на работната дейност. От хората на Нега се иска единствено информация полезна за служебните изисквания.

## 31. Злоупотреба с власт

Ръководителят няма да изисква от сътрудниците лични услуги или друго, непредвидено в трудовите договори и в разпоредбите на настоящият Кодекс.

## 32. Изслушване, диалог и участие

Нега насърчава работна среда основана на комуникация, изслушване, диалог и участие. По-специално:

- предоставя подходящи инструменти за съдействие и сътрудничество и стимулира използването им,
- информира периодично за резултати и цели,
- определя ясно ролите,
- изисква приноса на всички за иновации и решения на проблеми,
- извършва периодично проучвания за корпоративния климат и работи за подобрението му,
- насърчава прилагането на поведения за пример и положително отношение
- информира, включва и изслушва хората и в моменти на криза.

### 33. Опазване на здравето и безопасност

Нега разпространява култура на безопасност, като развива осъзнаване на риска и насърчава отговорно поведение.

За тази цел:

- прилага системи за управление,
- определя специфични цели и програми за подобрене, насочени към намаляване на трудовите злополуки и заболявания,
- съобразява аспектите на здравето и безопасността при извършване на дейността.

### 34. Насърчаване на благополучието

Нега насърчава култура на професионално и лично благополучие чрез инициативи, посветени на физическото, психологическото и финансовото благополучие в съответствие с приоритетите, определени чрез изслушване на хората.

### 35. Прилежност и ефективност при използване на фирмените ресурси

Всеки служител на Нега трябва да се чувства като пазител на материалните и нематериалните блага на компанията и да възприема поведение, насочено към намаляване на ненужното ползване, пестене на енергия и информационна сигурност, показвайки отговорност към компанията и околната среда. Никой не може да се възползва неправомерно или измамно от ресурсите на компанията или да позволява на други да го правят.

### 36. Превенция на конфликти на интереси

В съответствие с общите насоки на Кодекса, всички служители на Нега трябва да се въздържат от лично възползване от позицията, информацията и правомощията, свързани с тяхната функция. Всеки трябва да предприеме адекватни и навременни мерки за предотвратяване на евентуален конфликт на интереси, дори и потенциален, и да информира своя пряк ръководител.

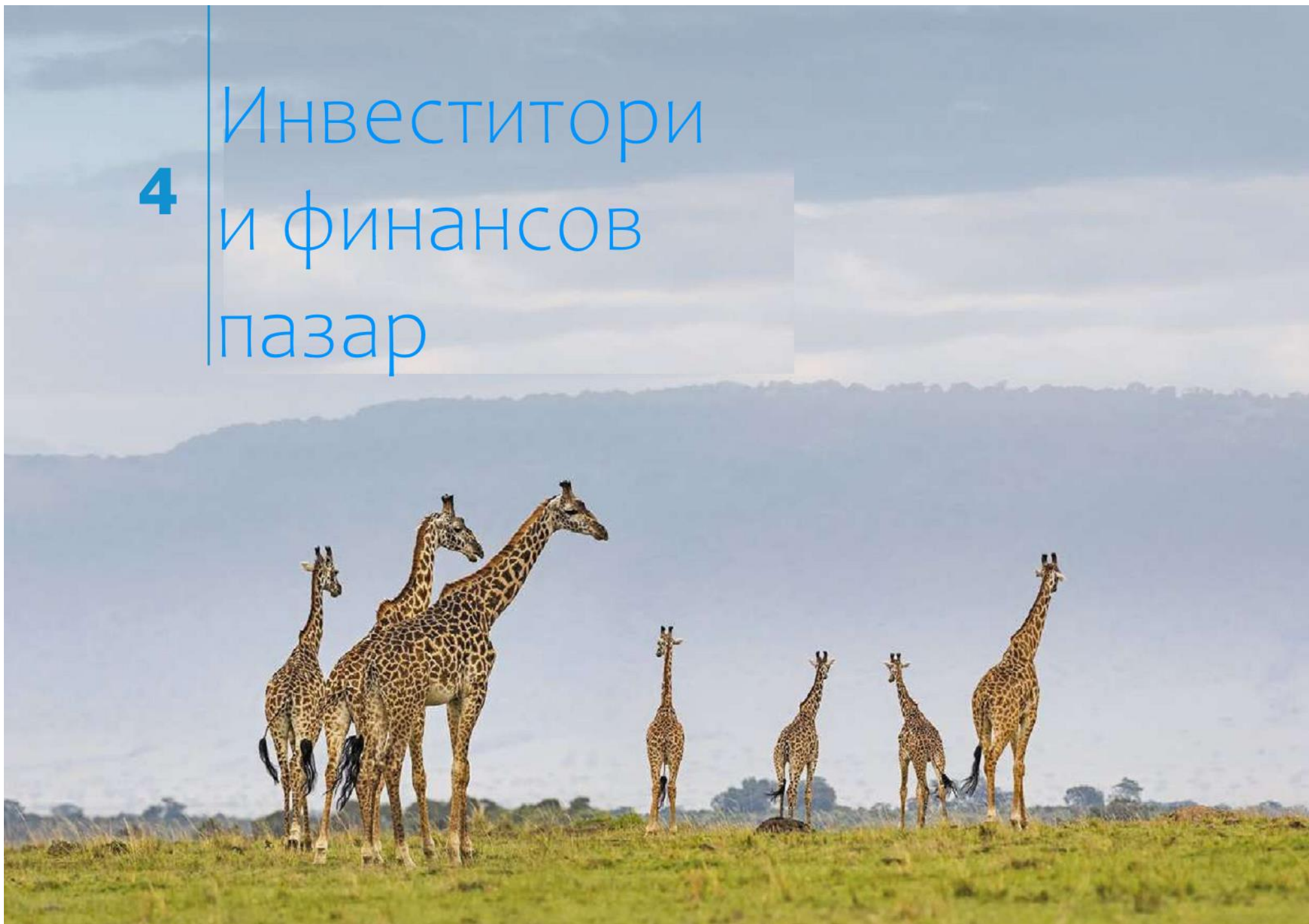
## Опазване на имиджа и репутацията на компанията

Корпоративният имидж и репутация представляват блага, които хората на Нера трябва да пазят с поведението си във всяка една ситуация, като също така вземат предвид развитието на обществения контекст и въздействието на наличните инструменти за дигитална комуникация, включително социалните мрежи.

Като се има предвид свободата на мнение на всеки служител по отношение на изборите направени от компанията, поведението на всеки един трябва да е съобразено с опазването на репутацията и имиджа на Нера.

4

# Инвеститори и финансов пазар





фирмените комуникации, за да се предотвратят корпоративни престъпления, включително спекулация с вътрешна или невярна информация, които вредят на интересите на акционерите и кредиторите.

## 42. Диалог с инвеститорите и финансовия пазар

Нега осъзнава важността на установяването на отношения на доверие с инвеститорите, участниците на пазара и медиите на сектора, с поведение вдъхновено от прозрачност и непрекъсната, навременна и ясна комуникация.

За тази цел Нега установява постоянен диалог с инвеститорите и цялата финансова общност, по-специално чрез специалните секции на уебсайта ѝ, специализирани публикации, периодични презентации на резултатите и индустриалния план. Нега също така, насърчава директни срещи чрез позицията *Investor Relations Manager*, който координира и управлява всички комуникации, посочени в предходната точка. Председателят на Съвета на Директорите следи за верността на тази информация.

## 43. Закрила и равнопоставеност на акционерите

Нега гарантира паритет на информацията и отношението към всички акционери и ги защитава в тяхната съвкупност.

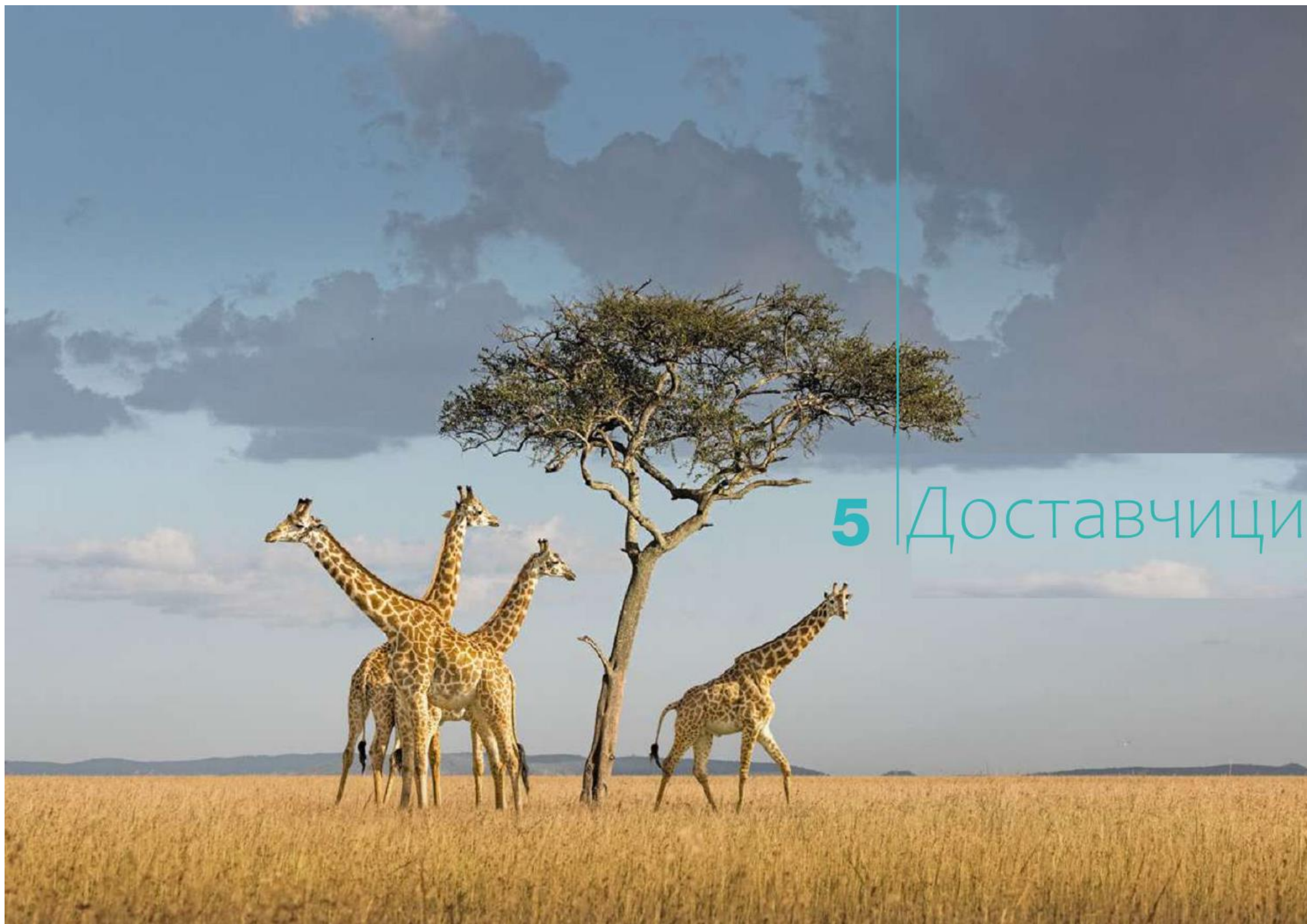
## 44. Злоупотреба с привилегирована информация

Ръководителите и служителите на Нега, които според изпълняваната длъжност имат достъп до *price sensitive* информация, която все още не е достъпна за обществеността, не я разпространяват и не се възползват от нея, като предприемат всички мерки за сигурност, необходими за осигуряване на нейната поверителност. Нега също така, прилага всички процедури предвидени от закона по отношение на *internal dealing* и превенция на *insider trading*, за да елиминира риска свързан с тях, и да осигури максимална прозрачност на финансовите транзакции, извършвани от физически и юридически лица с правомощия от стратегическо значение в компанията Hera.

## 45. Етична стойност на акциите на Hera

Hera предоставя информация на инвеститорите и цялата финансова общност, за да може да бъде проверено съответствието между нейната дейност, корпоративната ѝ цел и мисия.

Hera се ангажира да прехвърли генерираната споделена стойност и постигнатите резултати от екологичен, социален и корпоративен аспект към стойността на акцията.



5 | Доставкаци

## 46. Определение за доставчик

"Доставчиците" са хората и фирмите, които самостоятелно или като част от верига, която включва и всички подизпълнители, предоставят стоки и услуги необходими за осъществяването на дейностите, допринасяйки за постигането на целите на Hera.

## 47. Доставчиците и имиджа и репутацията на Hera

Доставчиците допринасят за изграждането на имиджа и репутацията на Hera.

Качеството на отношенията на Hera със стейкхолдърите следователно зависи и от поведението на доставчиците и техните служители, от които се изисква поведение отговарящо на настоящия Кодекс.

## 48. Отношения с доставчиците и социална отговорност при търгове

Ръководителите и служителите на Hera действат почтено спрямо действителните и по-

тенциалните доставчици. Поведението на Hera при снабдяването със стоки, услуги и строителни дейности се основава на предоставянето на равни възможности за всеки доставчик, в стремежа към ефективност на разходите, качество и устойчивост на изпълнението. Hera се ангажира да развива отношения на сътрудничество с доставчиците чрез взаимен обмен на умения и информация, като ги подкрепя в процеса на създаване на споделена стойност. Трябва да се избягват ситуации на зависимост, както за Hera, така и за доставчика. Hera се ангажира да прилага и насърчава конкретни инициативи за социална отговорност при обществените поръчки за доставка.

## 49. Политики на устойчивост на доставчиците

При определянето на критериите за подбор Hera оценява политиките за устойчивост на доставчиците, като взема предвид корпоративната цел. Доставчиците трябва да могат да предоставят на Hera информация относно тези политики и техните резултати във връзка с получените възлагания.

## 50. Условия на труд, здраве и безопасност на служителите на доставчиците

Нега следи - във формите и по начините, предвидени в договорите - условията, при които се извършва работата на доставчиците и за опазване на здравето и безопасността на техните служители. Нега проверява, дали приетите изисквания на фирмите - доставчици отговарят на изискванията на закона, фирмените политики и процедури.

## 51. Критерии за класиране

Класирането на доставчиците се основава на равнопоставеност и се извършва съгласно определена процедура. Класирането се базира на обективни елементи като:

- финансова стабилност,
- техническо-професионална квалификация,
- екологична и социална устойчивост,
- готовност за приемане и за улесняване получаването на информация от Нега.

Приемането чрез подпис на настоящия Кодекс от страна на доставчика представлява един от критериите за класиране и става неразделна част от договорните отношения.

## 52. Критерии за оценяване

Оценката на доставчиците се основава на равнопоставеност и се извършва съгласно определена процедура. Оценяването се базира върху наблюдението на следните обективни елементи:

- непрекъснато спазване на договорените изпълнения,
- адекватност на приетото поведение,
- актуални компетенции,
- екологичното и социалното въздействие на извършваните дейности,
- здравето и безопасността на служителите и най-общо условията на труд;

## 53. Критерии за избор и обществени поръчки

Ангажиментът на Нега е да съчетае търсенето на икономически най-изгодната оферта със справедливите очаквания за рентабилност на доставчика. Нега дава възможност на всеки, който отговаря на изискванията, установени във фазата на класиране, да участва в обществените поръчки, създавайки адекватни условия за конкуренция, прозрачност и рентабилност.

Нега гарантира ротация на квалифицирани доставчици при частни преговори и според оценката на тяхното представяне.

## 54. Коректност в управлението на договорите

Управлението на договорите с доставчиците се основава на коректност, като се избягва всякаква възможна форма на злоупотреба. Нега информира доставчиците при сключването на договора относно характеристиките и рисковете на производство, начините и сроковете на плащане и всеки друг аспект от голямо значение за доставчика. За тази цел Нега използва пълна, ясна и разбираема информация, която елиминира възможните двусмислени тълкувания. В отношенията с доставчиците Нега не използва евентуални свои позиции на сила или предимство.

## 55. Подаръци и облаги

Директорите и служителите на Нега избягват да дават и да получават подаръци, които биха могли да се тълкуват като превишаващи обичайните бизнес практики на учтивост.

Тези, които получат подаръци или други блага, надвишаващи скромна стойност и практиката на обикновена търговска учтивост, трябва да информират преките си ръководители, които ще ги върнат или ще ги дарят за благотворителност спазвайки съответните корпоративни разпоредби по въпроса.

6 Околна среда,  
територия  
и институции



## 56. Определение за околна среда, територия и институции

Под терминът „околна среда“ се разбира природата в определени граници, където протича животът на хората, животните и растенията, и се определя като богатство, което трябва да се съхранява, като се защитава от унищожаване, деградация и замърсяване.

Терминът „територия“ се отнася до конкретно физическо пространство с неговия ландшафт, неговите населени общности и неговите характеристики: природни и исторически особености, традиции и култури, обществени и частни икономически и социални организации. Терминът „институции“ касае публичните институции.

## 57. Действия за околната среда

В съответствие с корпоративната цел и общите насоки на този Кодекс, Нера се ангажира с:

- допринасяне за постигането на въглеродна неутралност чрез насърчаване на енергийната ефективност и разпространението на възобновяемите енергии,
- възстановяване на ресурсите, също и чрез инициативи на кръговата икономика,
- предотвратяване на рискове за околната среда,
- минимизиране на отрицателните въздействия върху околната среда,
- прилагане на системи за управление на околната среда и на енергията.

## 58. Екологично възпитание

Нера провежда инициативи с информативен, образователен и дидактически характер, за повишаване на ангажираността към околната среда и бъдещите поколения от страна на всички нейни събеседници, с цел благоприятстване на екологичния преход.

## 59. Почтеност и съдействие в отношенията с институциите

Нега установява с институциите отношения на сътрудничество и комуникация отнасящи се единствено за:

- действащите норми и тяхното развитие,
- дейността на Нера.

Ръководителите и служителите на Нера действат спрямо институциите с почтеност и отказват всяка форма на неправомерен натиск за осигуряване на ползи за компанията. Нера възприема специфичен организационен модел за превенция на престъпленията свързани с публичната администрация. Компанията се ангажира, освен това, да си сътрудничи с институциите с цел създаване на разпоредби, насочени към териториално благополучие и гарантиране на устойчивостта на управляваните услуги.

## 60. Почтеност в отношенията с регулаторните органи

Ръководителите и служителите на Нера действат спрямо регулаторните органи с почтеност и отказват всяка форма на неправомерен натиск за осигуряване на ползи за компанията. Нера предоставя на националните и местните органи за контрол и регулиране на услугите цялата поискана информация, по пълен, точен, адекватен и навременен начин, както и своите компетентност и опит с цел подобряване на регулирането на управляваните услуги.

## 61. Ангажимент за устойчивост заедно с общностите

Нега възнамерява да допринесе за екологичния преход на обслужваните територии и се ангажира да обръща внимание на общностите, в които оперира и да се вслушва в техните искания. За тази цел осъществява:

- инициативи за информиране, изслушване, консултация и участие, прилагайки съответните инструменти, с особено внимание към общностите разположени до нейните съоръжения, както настоящи така и бъдещи,
- съвместни дейности генериращи конкретни екологични, социални и културни ползи.

Нега търси съдействието на гражданите и насърчава тяхното положително поведение.

## 62. Подкрепа на социални и културни инициативи

В подкрепата на социални и културни инициативи и най-общо в спонсорствата, Нега се придържа към съответна процедура и взема под внимание само инициативи, съответстващи на нейните стратегически цели, принципите на екологична и социална отговорност и насоките, приети от Съвета на Директорите. Нега не предоставя средства от какъвто и да е характер за политици и политически партии. Освен това, компанията се отчита в своя доклад за устойчивост относно отпуснатите суми и подкрепените инициативи.

## 63. Дарения

При даренията Нега се съобразява със специфична процедура и предпочита инициативи, които предлагат гаранция за качество, които се отличават с предаденото етично послание и които, в съответствие с корпоративната цел и мисия допринасят за социалното, културно и екологично развитие на общностите. Освен това, Нега се отчита в своя доклад за устойчивост относно извършените дарения и подкрепените инициативи.

7 Насърчаване  
на разпростра-  
нението и  
прилагането на  
Кодекса



## **64.** Комитет за етичност и устойчивост

Всички действия по отношение на насърчаването на разпространението и прилагането на този Кодекс са запазени за Съвета на Директорите, който назначава специален Комитет, съставен от поне един независим член на СД на Hera S.p.A., от Директора на отдел Споделената Стойност и Устойчивост и поне един външен член, експерт в сферата на социалната отговорност и устойчивостта.

Комитетът е действащ за срок от три години и членовете му могат да бъдат преизбирани. На първото си заседание Комитетът избира Председател измежду своите членове.

## **65.** Насърчаване на разпространението и приложението на Кодекса

Комитетът заедно с дирекциите на Hera и управляващите органи на компаниите от Групата, насърчава разпространението и прилагането на Кодекса от всички нива на организацията.

## **66.** Тълкуване на Кодекса

Може да бъде искано, дори и само от един от членовете на Комитетът, мнение относно съдържанието и спазването на Кодекса.

## **67.** Функциониране на Комитетът

Действието на Комитетът се определя от самия Комитет чрез съответен Правилник, който подлежи на одобрение от Съвета на Директорите.

Всеки път когато Комитетът установи необходимост от промени или актуализации, след като бъдат решени, те ще бъдат предложени за одобрение от страна Съвета на Директорите.

Комитетът може да избере Секретар със задачата да изготвя протоколи от заседанията.

Председателят може да възложи на Секретаря съхранението на актове, документи и протоколи и подпомагане на разследванията.

## 68. Компетентност на Комитета и взаимоотношения с дирекции и компании от Групата

Ако Комитетът идентифицира случаи, които попадат в юрисдикцията на закони, договори и разпоредби, той отнася тези случаи и тяхното разрешаване до компетентните ръководства и компании. Комитетът не замества организационните структури, които отговарят за разглеждането на жалби.

## 69. Отношения между Комитета и изпълнителни и контролни органи

Комитетът периодично докладва за дейността си пред Съвета на Директорите и всяка година ще се провежда специално заседание на Съвета, на което ще се извършва обща оценка на етичното състояние на Нера и ще се определят последващи насоки за работа. Комитетът може да поддържа връзки с контролни институции,

като Enterprise Risk Manager, Комитета за контрол и рискове и Одиторския съвет. Отношенията с Надзорния орган съгласно Законодателен указ 231/01 ще бъдат гарантирани от Председателя на Комитета.

## 70. Служебна процедура

Членовете на Комитета, при директно или индиректно запознаване с нарушение на Кодекса или при признаци за нарушение на Кодекса, са длъжни да уведомят Председателя на Комитета, който на свой ред е длъжен да представи въпроса пред Комитета на първото му заседание.

Комитетът ще може да вземе решение за откриване на разследване.

## 71. Сигнали

Всеки един е длъжен да отчете и съобщи в случай на възможно поведение, което не е в съответствие с Етичния кодекс. Сигнали за нарушения могат да се подават до Комитета като цяло или до всеки един от неговите членове. Те могат да бъдат подадени устно или писмено. Ако бъде представен устно, сигналът ще бъде формализиран писмено по време на първото заседание на Комитета.

## 72. Срокове

Лицето подало сигнал има право да бъде информирано своевременно за получаването на сигнала и за разглеждането му, а в срок до 60 дни за решението на Комитета да открие процедура или да архивира преписката.

Комуникацията от страна на Комитета с лицето подало сигнала ще се извършва по същия начин, който е използвало лицето.

## 73. Разследване

В случай, че Комитета вземе решение за откриване на разследване той може заедно или поотделно да разпита свидетелите и участващите субекти, сред които предполагаеми отговорни за нарушения лица – така, че да позволи издаването на мотивирано заключение.

## 74. Резултати от разследванията

Комитета, в края на извършено разследване, може да издаде декларация за нарушение или ненарушение на Кодекса. На базата на резултатите от разследването Комитетът може да направи съобщение, насочено към насърчаване на решения и положително поведение чрез установяване, ако счете за необходимо, на диалог със съответните хора и организационни структури за търсене на най-подходящите решения.

## 75. Декларация за нарушение

Ако Комитетът издаде декларация за нарушение, тя може да бъде в писмена или устна форма и може да засяга отделни служители или организационни звена на Нера. Комитета ще може да решава както формата, така и степента на публичност на декларацията за нарушение. В случай, че Комитета установи в нарушението на Кодекса обстоятелства, които попадат в юрисдикцията на закони, договори и разпоредби, той сигнализира за това на

компетентните дирекции и компании, които ще предприемат санкции и коригиращи действия.

## 76. Конфиденциалност

Комитета защитава конфиденциалността на самоличността на подалото сигнала лице. Подателят на сигнал и свидетелите трябва да бъдат информирани за това, че информацията и свидетелските показания, след съгласие от тяхна страна и по преценка на Комитета, могат да не останат конфиденциални с цел провеждане на разследване. Всички субекти свързани с разследването са длъжни да спазват конфиденциалност.

Забранени са преки или косвени действия на отмящение или дискриминация към лицето подало сигнал. Тези действия се санкционират съгласно съответните корпоративни процедури.

## 77. Уведомяване на заинтересованите лица

Комитетът трябва да съобщи на подалите сигнала лица, на евентуалните виновни лица и на най-пряко свързаните субекти, резултата от своето надлежно обосновано заключение.

На базата на резултата от разследването, субектите посочени като виновни за нарушения на Кодекса, имат право да бъдат изслушани от Комитета преди да бъде издадена декларация за нарушение. Комитетът не е длъжен да прави публично достояние актовете от разследването.

# Приложение към Етичния кодекс: въпроси и отговори

## Защо да сигнализираме за предполагаемо нарушение на Кодекса?

Етичният кодекс е благо за всички стейкхолдери на Нера и всеки един е длъжен да отчете и съобщи за възможни несъответстващи на Кодекса поведения.

Етичният кодекс на Нера има за цел да напътства управлението на Групата според корпоративната цел, Мисията, етичните ценности и принципите на работа, за да насърчи последователността на поведението на адресатите на Кодекса, ефективността и консолидирането на положителна корпоративна репутация.

(Отнасящи се до въпроса: чл.4 "Споделяне на Кодекса", чл.5 "Пакт на доверие", чл.71 "Сигнали")

## Служител съм на Нера, към кого мога да се обърна, ако забележа поведение несъответстващо на Кодекса?

Преди всичко указанието е да се вземат предвид тези три възможности:

- Първият събеседник, към който да се обърнете ако ситуацията го позволява е **прекия ръководител**: разпространението и прилагането на Кодекса зависи от всички негови адресати и по-специално от тези, които имат по-големи отговорности и трябва да представляват пример за всички.
- Допълнителен събеседник, към когото е възможно да се обърнете е **Ръководителя на персонала за съответното звено**.
- Накрая, в случай че е счетено за неподходящо да се следват указанията в предходните две подточки, **Комитета за етичност и устойчивост** е на разположение за разглеждане на сигнали.

(Отнасящи се до въпроса: чл.6 "Отговорност при разпространението и прилагането на Кодекса", чл.27 "Оценяване на всички хора на Нера", чл.71 "Сигнали")

---

## Как мога да съобщя за предполагаемо нарушение на Комитета за етичност и устойчивост?

Можете да пишете до Комитета по обикновена или електронна поща на адресите, посочени в Кодекса. Предвижда се възможност за изпращане на анонимни сигнали до Комитета, но е важно да се има предвид, че това може да компрометира провеждането на разследванията и може да попречи на намирането на решение. Също така е абсолютно необходимо сигналът да е подробен и да съдържа точни и достатъчни фактически елементи, за да може Комитета да вземе решение за започване на разследване. Желателно е и сигналът да съдържа и препратка към членовете от Кодекса, предмет на предполагаемото нарушение.

---

## Какво се случва след подаден сигнал към Комитета за етичност и устойчивост?

Комитета ще разгледа сигнала, като незабавно информира подателя на сигнала за получаването му.

В срок до 60 дни Комитета ще вземе решение **дали да започне разследване или да архивира преписката.**

При приключване на разследването Комитета може да издаде Декларация за нарушение или ненарушение на Кодекса. На базата на резултатите от разследването Комитетът може да направи съобщение, насочено към насърчаване на решения и положително поведение чрез установяване, ако счете за необходимо, на диалог със съответните хора и организационни структури за търсене на най-подходящите решения.

Комитета уведомява винаги подателя на сигнала, отговорните за нарушението лица и по-пряко засегнатите субекти за резултата от своята надлежно мотивирано заключение.

В случай, че Комитета установи в нарушението на Кодекса обстоятелства, които попадат в юрисдикцията на закони, договори и разпоредби, той сигнализира за това на компетентните дирекции и компании, които ще предприемат санкции и коригиращи действия.

(Отнасящи се до въпроса: чл.68 „Компетентност на Комитета и взаимоотношения с дирекции и компании от Групата“, чл.72 „Срокове“, чл.73 „Разследвания“, чл.74 „Резултати от разследванията“, чл.75 „Декларация за нарушение“, чл.77 „Уведомяване на заинтересованите лица“

---

## Гарантира ли се поверителност?

Комитета защитава конфиденциалността на самоличността на подалото сигнала лице. Подателят на сигнал и свидетелите трябва да бъдат информирани за това, че информацията и свидетелските показания, след съгласие от тяхна страна и по преценка на Комитета, могат да не останат конфиденциални с цел провеждане на разследване. Всички субекти свързани с разследването са длъжни да спазват конфиденциалност.

(Отнасящи се до въпроса: чл.73 „Разследвания“, чл.76 „Конфиденциалност“)

---

## Който подава сигнал към Комитета защитен ли е от посегателства?

Забранени са преки или косвени действия на отмъщение или дискриминация към лицето подало сигнал. Тези действия се санкционират съгласно съответните корпоративни процедури.

(Отнасящи се до въпроса: чл.76 „Конфиденциалност“)

Съвета на Директорите на Hera S.p.A. е избрал Комитет за етичност и устойчивост, за да гарантира разпространението и прилагането на Кодекса. Задача на Комитета е оповестяването на правилника и начините на действие на самия Комитет.

Сигнали и молби за информация могат да бъдат изпратени на следните адреси:

Comitato etico e sostenibilità

Hera S.p.A.

Viale C. Berti Pichat 2/4

40127 Bologna

[comitatoetico@gruppohera.it](mailto:comitatoetico@gruppohera.it)

[comitatoetico@pec.gruppohera.it](mailto:comitatoetico@pec.gruppohera.it)

Етичният кодекс важи за всички компании от Групата Hera, които са го приели.

Служителите, допринесли за тази актуализация, са:

Силвия Бакарани, Тереза Барбера, Сандро Боарини, Чечилия Бондиоли, Татяна Борин, Адриано Калцолари, Джулия Карамаски, Мирко Карлети, Джовани Казадеи, Франческа Чимати, Фабио Чуфи, Анализа Д'Емилио, Андреа Де Крешенцо, Марция Фаджоли, Кристина Гасперини, Барбара Личенциато, Джан Лука Клементе Мелоти, Ерика Минони, Ерика Монтефиори, Масимилиано Морато, Лучия Морчиони, Франческо Морджионе, Мануела Перейра Бионди Оливейра, Клаудио Пинчин, Джузепина Рао, Елиза Риналдини, Микела Рончи, Андреа Рубин, Матео Серачени, Барбара Спечале, Алберто Супрани, Алесандро Тониато, Ариана Тромбони, Ерика Виньоли.

Петата ревизия на Кодекса беше координирана от Дирекция Споделена Стойност и Устойчивост с контрол от страна на Комитета по етичност и устойчивост.

**Разработка и координиране на издателски проект:**

Дирекция Споделена Стойност и Устойчивост  
Централна Дирекция Външни връзки - Вътрешна комуникация Hera S.p.A.

**Графичен проект:**

Кооп multimedia

**Снимков материал:**

Klaus Tiedge © 2022 All Rights Reserved

**Печат:**

Grafiche Antiga

За реализацията на настоящият Кодекс бе използвана хартия Fedrigoni Life Eco100, 100% рециклирана и сертифицирана FSC®, и цифрови фотографии.

Печата на този Кодекс е въглеродно неутрален благодарение на на проекта Gold Standard Cookstoves a Chamanculo C, Maputo (Мозамбик).

Край на печата: март 2023 г.



**Hera S.p.A.**

Viale C. Berti Pichat 2/4 - 40127 Bologna

[www.gruppohera.it](http://www.gruppohera.it)