

Etikai Szabályzat

2015. augusztus

**Tisztelt Alpiq Holding Ltd és kapcsolt vállalkozásainak Igazgatósági Tagjai!
Tisztelt Munkavállalók!**

Az Alpiq kiáll a személyes felelősségvállaláson, innováción és fenntarthatóságon alapuló felelős, őszinte és bátor intézkedések mellett. Cégünk mindenkor és minden területen eleget tesz az érdekelték magas elvárásainak, ennek keretében – mint munkavállalók illetve mint a vezető testület tagjai – felelősen és feddhetetlenül cselekszünk, és tiszteletet tanúsítunk egymás iránt. Mi így értelmezzük a compliance (megfelelőség) fogalmát, amelyet részletesebben is bemutatunk a jelen Etikai Szabályzatban. A Szabályzat összhangban van az üzleti és emberi jogokra vonatkozó irányadó ENSZ-alapelvekkel (az ENSZ Globális Megállapodása illetve a Ruggie Elvek: védelem, tisztelet és jogorvoslat), az OECD vállalati társadalmi felelősségvállalásra vonatkozó iránymutatásával, illetve a Legjobb Gyakorlatok (*Best Practice*) Svájci Kódexével*. Csak az Etikai Szabályzat maradéktalan betartásával teljesíthetjük az egyre sokasodó jogi és szabályozói követelményeket, illetve a saját magas elvárásainkat. Meggyőződésünk, hogy az etikus magatartás jót tesz az üzletnek is.

Az Etikai Szabályzat hatálya kiterjed az Alpiq Holding Ltd-re és minden közvetlenül vagy közvetve ellenőrzött, belföldi vagy külföldi kapcsolt vállalkozására, figyelemmel az országspecifikus módosításokra is. Minden menedzser köteles biztosítani a jelen Szabályzat végrehajtását az Alpiq Csoport különböző leányvállalatainál valamint jó példával elől járni. Az Etikai Szabályzatot minden munkavállaló kézhez kapja a munkaszerződésével együtt, illetve mindenkor elérhető az Interneten és az Intraneten. A munkaszerződés vagy az Igazgatósági kinevezés aláírásával megerősítjük, hogy átvettük, elolvastuk és értelmeztük az Etikai Szabályzatot, és vállaljuk annak betartását.

Az Etikai Szabályzat megszegése nem elfogadható, mivel súlyosan veszélyeztetheti a munkavállalók és a teljes Csoport pénzügyi helyzetét, működését és jó hírnevét. A Szabályzat megszegése fegyelmi eljárást, illetve a bónusz, az előléptetés megvonását, vagy akár a munkaviszony megszűnését is maga után vonhatja.

*economiesuisse és SwissHoldings: A legjobb vállalatirányítás gyakorlatok (*best practice*) svájci kódexe / A hatékony megfelelés-irányítás fő jellegzetességei, 2014. szeptember

Megjegyzések:

A "munkavállalók" kifejezés kiterjed az Alpiq Csoporton belül belföldön vagy külföldön, munkaszerződés alapján foglalkoztatott valamennyi személyre, ideértve a vezető beosztású munkatársakat is, pl. felső vezetők vagy Igazgatósági tagok.

Minden egyes munkatárs viselkedése hatással van az Alpiq Csoport sikerére és hírnevére. Közös értékeink és elveink következetes alkalmazása és megélése által fontos mérföldköveket érhetünk el a jövőnk fenntartható építésének útján.

Köszönöm, hogy maradéktalanul betartják az Etikai Szabályzatunk előírásait. A további sikeres együttműködés reményében,

üdvözlettel:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jens Alder', written in a cursive style.

Jens Alder
Executive Chairman

1. Feddhetetlenség

Belföldi és külföldi üzleti tevékenységeink végzése során maradéktalanul betartjuk a vonatkozó törvényeket és jogszabályokat, valamint az Etikai Szabályzatunkat. A jogszabályokkal összhangban, a hatóságokkal együttműködve végezzük tevékenységünket. Cégünk vezetői mindenkor jó példával járnak elől.

Kétség esetén a közvetlen feletteseinkhez vagy valamelyik Compliance Partnerünkhöz fordulunk tanácsadásért (ld. melléklet).

Sem az Alpiq vagyont sem más eszközöket nem használunk fel tisztességtelen célokra. Nem kísérelünk meg senkit megvesztegetni, és sem közvetlenül, sem közvetve (pl. megbízottak, tanácsadók stb. útján) nem teljesítünk ilyen kifizetést tisztviselőknek (ideértve az állami tulajdonú vállalatok munkavállalóit is) vagy magánszemélyeknek. Nem biztosítunk továbbá semminemű más előnyt, amelynek szándékolt célja, hogy befolyásolja az ilyen személyek jelenlegi vagy jövőbeli döntéseit (pl. bőkezű meghívások, ajándékok vagy pénzbeli ellenszolgáltatás). Hasonlóképpen nem is fogadunk el megvesztegetést. Üzleti ügyeink vezérlő elve a minőség és nem a tisztességtelen gyakorlatok.

A lopás, a sikkasztás, a csalás, a megvesztegetés vagy más bűncselekmények teljesen elfogadhatatlanok a számunkra (zéró tolerancia), és polgári és büntetőjogi szankciókat vonnak maguk után (azonnali elbocsátás, kártérítési kötelezettség, indokolt esetben feljelentés a bűnüldöző szerveknél).

2. Ajándékok, meghívások és más előnyök kezelése

Tilos ajándékokat, meghívásokat és egyéb előnyöket elfogadni, ígérni vagy felajánlani bármely személy, vállalkozás vagy kormányhivatal bármely jelenlegi vagy jövőbeli döntésének a befolyásolása céljából.

A korlátozott kereskedelmi értékű ajándékok, meghívások vagy egyéb előnyök megengedhetők, amennyiben a tisztelet szokásos jeleként adják ezeket üzleti vagy társasági kontextusban illetve promóciós vagy jogszerű vevőszolgálati célokra.

Erről további információkat találhat az "Ajándékok és meghívások kezelése" (*Treatment of gifts and invitations*) című irányelvben.

A választott képviselőknek, politikai pártoknak vagy azok képviselőinek adott pénzbeli vagy egyéb hozzájárulás csak akkor megengedett, ha az ilyen kifizetést vagy hozzájárulást a törvény engedélyezi, és nem kapcsolódik konkrét elvárásokhoz. A tanácsadókkal, brókerekkel, szponzorokkal, ügynökökkel vagy más üzleti partnerekkel kötött megállapodások nem használhatók fel arra, hogy kifizetéseket teljesítsünk harmadik feleknek egy ügylet megkötése érdekében.

3. Összeférhetetlenség

A személyes érdekek és a Vállalat érdekei közti ellentétet el kell kerülni. Amennyiben ennek ellenére összeférhetlenség vagy potenciális összeférhetlenség merülne föl, vagy amennyiben nem állapítható meg biztosan az ilyen összeférhetlenség ténye, akkor ezt haladéktalanul be kell jelenteni. Ilyen esetekben az Igazgatóság az Igazgatóság elnökének vagy titkárának, a

munkavállalók pedig a Compliance osztálynak kötelesek bejelentést tenni. Az önbevallás (bejelentési kötelezettség) elvét kell alkalmazni.

Az Igazgatóság tagjai és a munkavállalók nem foglalkoztathatnak családtagokat az Alpiq vállalatoknál a felettesük és az illetékes HR Üzleti Partner előzetes írásbeli hozzájárulása nélkül.

A munkavállalók kötelesek beszerezni a felettesük és a HR osztály előzetes írásbeli hozzájárulását bármely vállalaton kívüli munkavállaláshoz vagy közfeladat vállalásához, amennyiben azzal Alpiq jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony célját veszélyeztethetik. Az Alpiq felé fennálló hűségkötelezettség mindenkor elsőbbséget élvez. A verseny szigorúan tilos.

Igazgatósági kinevezések alkalmával fontos a pozíció elfogadása előtt feltárni minden esetleges összeférhetetlenségi helyzetet. Összeférhetetlenség esetén az érintett Igazgatósági tag vagy munkavállaló erről köteles tájékoztatni az Igazgatóság elnökét. Az Igazgatóság elnöke az összeférhetetlenség súlyosságának függvényében döntéshozatalra hívja föl az Igazgatóságot, amelyet az érintett Igazgatósági tag távollétében kell meghozni. Az összeférhetetlenséggel érintett személy vagy valamely érintett harmadik felet képviselő személy nem vehet részt a döntéshozatali folyamatban. A társaság és a vezető testületek tagjai vagy kapcsolt személyek közti ügyletekre ugyan azok a feltételek vonatkoznak, mint a független harmadik felekkel folytatott ügyletekre; ezek engedélyezése kizárólag az érintett személyek távollétében történhet. Szükség esetén pártatlan értékelést kell előírni.

4. Biztonság, személyi és környezetvédelem

Az Alpiq Csoport számára kiemelt fontossággal bír a biztonság és a fenntarthatóság csakúgy, mint a személyi és környezetvédelem. Emellett nagy hangsúlyt fektetünk a fenntartható üzleti érdekekre és így a Vállalati Társadalmi Felelősségvállalásra ("CSR") is. Teljes egészében be kell tartani minden vonatkozó biztonsági, munkavédelmi és környezetvédelmi szabályozást. Döntéseinket mindenkor körültekintően, az üzleti tevékenységeinkkel kapcsolatos kockázatok figyelembe vételével hozzuk meg. Tisztában vagyunk a saját és a munkatársaink biztonságáért valamint a környezet védelméért viselt személyes felelősségünkkel, és minden bejelentett balesetről, veszélyes munkahelyi gyakorlatról vagy biztonsági hiányosságról haladéktalanul tájékoztatjuk a menedzsereket, a Biztonsági Vezetőt vagy a Compliance osztályt.

5. Méltányosság és a személyiségi jogok védelme

Tiszteletet és méltóságot tanúsítunk egymás iránt. Szigorúan tilos mindennemű hátrányos megkülönböztetés, különös tekintettel a nemi hovatartozás, faji származás, szexuális orientáció, bőrszín, vallás, életkor, nemzeti hovatartozás, megváltozott munkaképesség, szakszervezeti vagy politikai párttagság vagy családi állapot alapján történő hátrányos megkülönböztetésre. A zaklatás semmilyen formája nem elfogadható.

Törekszünk arra, hogy az ésszerűség keretein belül biztosítsuk a diverzitást a felügyelőbizottságban és az Igazgatóságban, és hogy az adott pozícióhoz szükséges képességekkel rendelkező férfi és női tagokat is kinevezzünk.

Tiszteletben tartjuk a magánélethez való jogot, és garantáljuk az Igazgatósági tagok és a munkavállalók, ügyfelek és üzleti partnerek személyes adatainak védelmét a törvényben előírt módon.

6. Kommunikáció / bizalmas információk kezelése

Az Alpiqra vagy más vállalkozásokra vonatkozó, Igazgatósági tagként vagy munkavállalóként birtokunkba jutott bizalmas, nem-nyilvános információkat kötelesek vagyunk titokban tartani. Az üzleti vagy az ipari titkok közzététele súlyos veszteségeket okozhat. Az ilyen információkat a büntetőjog is védi az illetéktelen felhasználással szemben, és ez a kötelezettség a munkaviszony vagy a megbízás megszűnését követően is hatályban marad.

Az illetékes tisztségviselő (a Felügyelő Bizottság elnöke, vezérigazgató) kifejezett írásbeli jóváhagyása nélkül a társaság tulajdonát képező semmilyen információt, dokumentumot vagy adattárolót nem lehet harmadik feleknek átadni. Szigorú titoktartás vonatkozik minden részesedés-szerzési vagy eladási projektre, tárgyalásra, a menedzsment személyi összetételének tervezett változására, folyamatban lévő vagy kilátásba helyezett perre, stratégiára, költségvetésre, üzleti tervre, számítástechnikai koncepcióra stb.

A nyilvánosságra kerülő általános információkat előzetesen egyeztetni kell az Alpiq Holding Ltd. Kommunikációs Igazgatójával. Főszabály szerint semmilyen nyilatkozatot nem lehet tenni az ügyfélkapcsolatokra, versenytársakra, folyamatban lévő vizsgálatokra, részvény-árfolyamok alakulására, illetve az egyes munkavállalókat érintő ügyekre vagy szóbeszédre. Erről további információkat találhat a "Médiakapcsolatok" irányelvben.

7. Belfentes kereskedelem

Az Igazgatóság tagjai és a munkavállalók nem vehetik meg vagy adhatják el a Társaság részvényeit, amennyiben olyan információ birtokában vannak, amely még nem került nyilvánosságra, és amely befolyásolhatja a részvények piaci árát, továbbá nem adhatnak át ilyen információkat harmadik feleknek, és nem adhatnak kereskedési tanácsot ilyen információk alapján. A fenti szabály bármely megszegése törvény által büntetendő bűncselekménynek minősül, és letöltendő börtönbüntetést és/vagy pénzbírságot vonhat maga után az érintettek vagy a Társaság számára. Szigorúan tilos az Alpiq értékpapírok árfolyamának manipulációját célzó tevékenységeket végezni.

Tőzsdén jegyzett vállalatként az Alpiqra kiterjed a svájci SIX tőzsde eseti nyilvánosságra vonatkozó irányelvének (RLAhP) hatálya. Ez megköveteli, hogy minden piaci résztvevő azonos eséllyel értesüljön az árfolyamot potenciálisan befolyásoló információkról. Az eseti beszámolási kötelezettség belső felelőse a pénzügyi igazgató (CFO).

Erről további információkat találhat a "Belfentes kereskedelem" (*Insider Trading*) irányelvben.

8. Tisztességes kereskedelem

Irányadó számunkra a tisztességes kereskedelem elve, és mindenkor tisztességesen és feddhetetlenül járunk el a többi piaci szereplővel folytatott versenyben. Olyan üzleti partnerekkel működünk együtt, akik osztják az értékeinket, és tiszteletben tartják a jelen Etikai Szabályzatban

megfogalmazott üzleti alapelveket. Ennek elérése érdekében elengedhetetlen maradéktalanul betartani a versenyjogi és kartelljogi szabályokat. Ebben a körben különösen tilos:

- megállapodásokat kötni a versenytársainkkal az árak rögzítéséről, területek, piacok vagy ügyfelek felosztásáról, vagy a termelési, beszerzési vagy szállítási mennyiségek korlátozásáról;
- információkat megosztani a versenytársainkkal a jelenlegi vagy jövőbeli árainkról, haszonkulcsainkról, költségeinkről, ajánlatainkról vagy piaci részesedésünkről;
- olyan fiktív ajánlatokat benyújtani, amelyek befolyásolhatják a termékek vagy szolgáltatások árát.

Amennyiben bármilyen kérdés merülne föl a versenyjogi és kartelljogi szabályok betartásával kapcsolatban, iránymutatást kell kérni a Jogi vagy a Compliance osztálytól.

Mindenkor gondoskodunk arról, hogy az Alpiq Csoporttal ne lehessen visszaélni pénzmosás vagy más illegális pénzügyi tranzakciók érdekében. Pénzmosásra akkor kerül sor, ha bűncselekményből származó bevételeket törvényes pénzügyi csatornákon keresztül mozgatnak, hogy azokat törvényes forrásból származónak tüntessék föl. A termékek és szolgáltatások értékesítését végző személyek kötelesek gondoskodni a KYC ("Ismerd meg az ügyfeled") irányelvek betartásáról és végrehajtásáról. A tanácsadási megállapodások illetve az M&A vagy cégeladási tranzakciók megkötése előtt minden esetben egyeztetni kell a Compliance osztállyal.

Az Alpiq Csoporthoz tartozó vállalkozások betartják a működési helyük szerinti ország adójogszabályait. Szigorúan tilos adócsalás vagy bármely más adózási bűncselekmény elkövetése.

Az Alpiq ügyleteire potenciálisan vonatkozó kereskedelmi és gazdasági korlátozásokat (embargókat) illetve import és export ellenőrzéseket minden esetben figyelembe kell venni a nemzetközi üzleti ügyekben.

Kétség esetén az alábbi alapelveket kell alkalmazni:

- Nem lehet megkötni olyan megállapodásokat, amelyek nem valamely valós üzleti célt szolgálnak.
- Minden megállapodásnak és intézkedésnek olyannak kell lennie, amely nem okozna kárt akkor sem, ha nyilvánosságra jutna.
- Nehéz helyzetekben, például ha a különböző országok törvényei és jogszabályai ellentétesek egymással, vagy ha a jogi helyzet kétséges, egyeztetni kell a közvetlen felettséssel vagy a Compliance osztállyal.

9. Végrehajtás

Minden Igazgatósági tag és minden munkavállaló személyesen felel azért, hogy a jelen Etikai Szabályzatot a napi üzleti tevékenységei során mindenkor betartsa, és köteles megfelelő intézkedéseket hozni a jelen Etikai Szabályzat mások általi megszegésének megakadályozása érdekében. Az Igazgatósági tagok és a vezető pozícióban lévő munkavállalók kötelesek a saját személyes magatartásukon keresztül jó példával elől járni az Etikai Szabályzat végrehajtása során.

Fontos olyan munkahelyi környezetet teremteni, amelyben mindenki jól ismeri az Etikai Szabályzat tartalmát, és ahol a munkavállalók és a vezetők tanítják, megélik és monitorozzák az Etikai Szabályzat betartását.

Amennyiben bármelyik Igazgatósági tag vagy munkavállaló okkal feltételezi, hogy sor került az Etikai Szabályzat megsértésére, ezt köteles haladéktalanul jelenteni a közvetlen felettesének vagy a Compliance osztálynak. Ezt névtelenül teheti meg a Compliance osztálynak küldött közvetlen email üzenet (compliance@alpiq.com) vagy telefonhívás (Compliance Etikai Forródrót: +41 62 286 7551) útján. A Compliance Vezető értékeli a körülményeket, a lehető legnagyobb mértékben biztosítja a titoktartást, és szükség esetén szakértőkkel is egyeztet (pl. a Jogi, Adózási vagy HR osztály). Az Etikai Szabályzat megsértését (vagy annak gyanúját) jóhiszeműen bejelentő munkatársat nem érheti emiatt semmilyen hátrány (Visszaélés bejelentőjének védelme).

A visszaélés-bejelentési rendszer működésére irányadó rendelkezéseket ezen Etikai Szabályzat 1. számú melléklete tartalmazza.

Az Alpiq Csoporton belül nem elfogadható az Etikai Szabályzat megsértése. A vezetők a menedzsment minden szintjén kötelesek szankcionálni az Etikai Szabályzat megsértését. A fegyelmi intézkedés lehet figyelmeztetés, írásbeli megrovás vagy indokolt esetben akár a munkaviszony megszüntetése is. A jogszabálysértés büntetőjogi következményeket is maga után vonhat. Az Alpiq fenntartja a jogot, hogy kártérítést követeljen az Etikai Szabályzatot megsértő munkavállalóktól.

10. Hatályba lépés napja és közzététel

Az Etikai Szabályzat közzététele az Interneten és az Intraneten történik, és a teljes Alpiq Csoportra vonatkozik a szükséges országspecifikus módosításokkal.

Az Etikai Szabályzatot az Igazgatóság 2010. március 1-jén léptette hatályba. Szerkesztési módosítására 2014. március 1-jén, majd frissítésére 2015. február 7-én került sor. Az Etikai Szabályzat az országspecifikus módosításaival együtt elérhető német, francia, angol, olasz, spanyol, cseh, magyar és román nyelven.

Alpiq Etikai Szabályzat 1. számú melléklete

A visszaélés-bejelentési rendszer működése

A Compliance Osztály felelős a visszaélés-bejelentési rendszer (továbbiakban: bejelentési rendszer) működtetéséért:

- a. Minden információt, amely a bejelentési rendszeren keresztül jutott a Compliance Osztály tudomására a lehető legbizalmasabban kezeli.
- b. Minden eset alaposan kivizsgálásra kerül, azok között tetszőleges alapon nem lehet különbséget tenni.
- c. Bejelentés: a gyanús eseteket az alkalmazottak, vagy harmadik személyek anonim, bizalmas, vagy nyílt módon jelenhetnek.
- d. Előzetes vizsgálat: a Compliance Osztály folytatja le és értékeli az előzetes vizsgálatokat, ennek során a Compliance Osztály további információkat kérhet az illetékes vállalati szervezeti egységektől.
- e. Vizsgálat: a Compliance Osztály előterjesztése alapján az Alpiq Holding AG Felügyelő Bizottságának Elnöke (továbbiakban: CB) dönti el, hogy az ügyben további vizsgálat szükséges-e. A döntésről az Alpiq Holding AG Vezérigazgatóját (továbbiakban: CEO) értesíteni kell. Amennyiben az ügyben további vizsgálat szükséges azt az Alpiq AG belső ellenőrzési csoportja (továbbiakban: VI) folytatja le.
- f. Jelentéstétel: A VI felelős a tények tisztázásáért, míg a Compliance Osztály a tényállás felállításáért és javaslatot tesz esetleges intézkedések megtételére. Az ügyben érintettek meghallgatásra kerülnek az álláspontjuk kifejtése érdekében.
- g. Fegyelmi intézkedések és más lépések: A CEO-val történt egyeztetést követően a COB dönt az esetleges fegyelmi intézkedések alkalmazásáról és/vagy más lépések megtételéről, valamint ezek végrehajtásáról.
- h. Dokumentáció/információ: Minden esetet teljességében a Compliance Osztály dokumentál. Az érintettek az ügy kimeneteléről értesítik. Ha az e. pont szerinti vizsgálatra volt szükség a COB-t és a CEO-t is értesíteni kell.
- i. További szabályok magyarországi bejelentés esetén:
 - az Alpiq Holding AG, mint adatkezelő kötelezettséget vállal a magyar bejelentésre vonatkozó törvényi szabályok betartására;
 - a bejelentők a Bejelentés megtételével nyilatkoznak, hogy a bejelentést jóhiszeműen teszik, vagy kellő alappal feltételezik, hogy kijelentéseik valósak;
 - a rosszhiszemű, minden valóságot nélkülöző bejelentések megtétele ellentmond az Alpiq Etikai Szabályzatának. Az ilyen bejelentések megtételének körülményei kivizsgálásra kerülhetnek és a rosszhiszemű bejelentés jogi következményeket vonhat maga után.