



ΜΠΛΕ
ΚΕΔΡΟΣ
ΔΕΕΑΠ

ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΑΡΧΕΙΟΥ	3
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	5
2. Οι αξίες της Εταιρείας	5
3. Πεδίο Εφαρμογής του Κώδικα Δεοντολογίας	6
4. Σχέσεις εργαζομένων και εξωτερικών συνεργατών με την Εταιρεία	7
5. Σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων/ εξωτερικών συνεργατών της Εταιρεία.....	9
6. Σχέσεις της Εταιρείας με τους μετόχους της.....	11
7. Συμμόρφωση, Παρακολούθηση και Αναφορές παραβίασης του Κώδικα	11
7.1. Συμμόρφωση με τον Κώδικα.....	11
7.2. Παρακολούθηση εφαρμογής του Κώδικα	11
7.3. Αναφορές Παραβίασης του Κώδικα	12
7.4. Προστασία και δικαιώματα αναφέροντος.....	13
7.5. Διαδικασία Διερεύνησης Αναφορών	13
7.6. Διορθωτικές Ενέργειες Αδυναμιών Διαδικασιών	14
7.7. Πειθαρχικές ενέργειες παραβίασης.....	14
7.8. Ενημέρωση Επιτροπής Ελέγχου	15
8. Γνωστοποίηση του Κώδικα.....	15
9. Ισχύς και τροποποιήσεις του Κώδικα.....	16
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	17
Παράρτημα 1 Οι διάλογοι επικοινωνίας και κανάλια αναφοράς	17
Παράρτημα 2 Έντυπο Αναφοράς	18

**ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΑΡΧΕΙΟΥ**

Αριθμός Έκδοσης	Ημερομηνία Έκδοσης / Τροποποίησης	Σημεία που μεταβλήθηκαν
01	Οκτώβριος 2021	Αρχική Έκδοση
02	Οκτώβριος 2023	Συνολική αναθεώρηση



Αγαπητοί συνάδελφοι και συνεργάτες,

Δημιουργήσαμε τον Κώδικα Δεοντολογίας, προκειμένου να επιδείξουμε τη δέσμευση μας στην Ακεραιότητα και στις Ηθικές Αξίες, ορίζοντας πρότυπα συμπεριφοράς, αξιολογώντας την εφαρμογή τους και λαμβάνοντας διορθωτικά μέτρα, όταν αυτά δεν τηρούνται. Η ηθική και η δεοντολογία στη επιχειρηματική δραστηριότητα είναι τα βασικά στοιχεία της εταιρικής κουλτούρας με τα οποία πορεύεται η Εταιρεία και με τα οποία διαφοροποιείται στο επιχειρηματικό της περιβάλλον.

Ο Κώδικας Δεοντολογίας της Εταιρείας ενσωματώνει ένα πλαίσιο κανόνων που οφείλουν να διέπουν την πολιτική της Εταιρείας κατά την άσκηση των δραστηριοτήτων της. Η εφαρμογή του αποσκοπεί στην προστασία των εργαζομένων, της Διοίκησης, των μετόχων, των πελατών και εν γένει του κοινωνικού συνόλου. Επιπλέον, συμβάλλει στην καθιέρωση περιβαλλοντικής και κοινωνικής ευθύνης της Εταιρείας, ώστε να εξασφαλίζεται η φερεγγυότητα, η αξιοπιστία και η φήμη της.

Η συμμόρφωση με τον παρόν Κώδικα είναι ευθύνη όλων μας, ακολουθώντας το όραμα της και τις αρχές Εταιρείας μας, οι οποίες είναι:

- Μεγιστοποίηση οφέλους μετόχων
- Υλοποίηση επενδύσεων σε πλαίσιο αειφορίας σε ό,τι αφορά το Περιβάλλον, την Κοινωνία και την Εταιρική Διακυβέρνηση
- Τήρηση επιχειρηματικής ηθικής, με ανταπόκριση στις κοινωνικές ανάγκες και προσδοκίες

Πιστεύω ότι η επαγγελματική μας συμπεριφορά και η κουλτούρα μας, είναι σύμφωνες με τις αρχές που αναλύθηκαν ανωτέρω και αντικατοπτρίζονται στο αποτέλεσμα των ενεργειών μας, ανά πάσα στιγμή. Με αυτές τις αρχές πιστεύω ότι θα πετύχουμε την αποστολή και τους στόχους μας.

Ο παρόν Κώδικας έχει σχεδιαστεί για να βοηθά όλους εμάς, να ανταποκριθούμε στο μέγιστο βαθμό στην επίτευξη των στόχων της Εταιρείας μας και για να μας παρέχει καθοδήγηση για τη διατήρηση των προτύπων μας. Ο Κώδικας ισχύει για όλους τους εργαζόμενους στην Εταιρεία μας ανεξαρτήτως ιεραρχικής βαθμίδας, όπως επίσης και οποιοδήποτε τρίτο μέρος εκπροσωπεί την Εταιρεία ή αποτελεί επιχειρηματικό εταίρο, ανεξάρτητα από το πού εργάζεται. Επομένως, όλοι πρέπει να σεβόμαστε και να τηρούμε τις οδηγίες του.

Διαβάστε προσεκτικά αυτόν τον Κώδικα και διατηρήστε το αρχείο εύκολα προσβάσιμο προς εσάς, ώστε να μπορείτε να ανατρέχετε σε αυτόν, όσο συχνά χρειάζεται. Όταν δεν είστε σίγουροι για οποιαδήποτε κατάσταση, ζητήστε καθοδήγηση.

Είμαι βέβαιος ότι θα συνεχίσουμε να διατηρούμε την ισχυρή και πετυχημένη θέση της Εταιρείας σε κάθε επίπεδο.

Ο Διευθύνων Σύμβουλος της Εταιρείας



1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας «ΜΠΛΕ ΚΕΔΡΟΣ ΑΕΕΑΠ» έχει εγκρίνει τον παρόντα Κώδικα Δεοντολογίας (ο «Κώδικας»), που δεσμεύει όλα τα υπόχρεα πρόσωπα της Εταιρείας και των θυγατρικών της (εφεξής «Η Εταιρεία»).

Οι βασικότερες εκ των αξιών βάσει των οποίων συνετάχθη ο Κώδικας είναι αυτές της ακεραιότητας, της αμεροληψίας, της εργατικότητας, της διαφάνειας, της κοινωνικής και περιβαλλοντικής ευθύνης, του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, της ομαδικής εργασίας και της ανάπτυξης αισθήματος ευθύνης.

Ο Κώδικας αυτός περιλαμβάνει τις βασικές αρχές και τις αξίες που διέπουν την πολιτική, το όραμα και τους στόχους της Εταιρείας λαμβάνοντας υπόψη τις διατάξεις που απορρέουν τόσο από το εθνικό όσο και από το διεθνές νομοθετικό πλαίσιο. Λαμβάνει υπόψιν τον Κανονισμό Εσωτερικής Λειτουργίας της Εταιρείας, τον Κανονισμό Εργασίας και τον Ελληνικό Κώδικα Εταιρικής Διακυβέρνησης που υιοθετεί και εφαρμόζει η Εταιρεία.

Τυχόν αναφορές παραβίασης του παρόντος πρέπει να γίνονται τεκμηριωμένα και με καλή πίστη. Οι αναφέροντες πρέπει να έχουν βάσιμους λόγους και την εύλογη πεποίθηση, βάσει των περιστάσεων και των πληροφοριών που έχουν στη διάθεσή τους, ότι οι πληροφορίες που παρέχουν είναι αληθείς. Η καλή πίστη θεωρείται δεδομένη, εκτός εάν αποδειχθεί ότι η αναφορά έγινε κακόβουλα. Σε περίπτωση κακόβουλης αναφοράς δεν παρέχεται η προστασία που περιγράφεται στην παρούσα πολιτική και οι αναφέροντες υπόκεινται στις προβλεπόμενες από τη νομοθεσία κυρώσεις.

2. Οι αξίες της Εταιρείας

Νομιμότητα

Η Εταιρεία συμμορφώνεται πλήρως με τις κείμενες νομοθετικές και κανονιστικές διατάξεις για το σύνολο της δραστηριότητάς της. Η στρατηγική, οι στόχοι και το όραμα της συντάσσονται έχοντας ως κύριο γνώμονα το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο. Στη βάση αυτή, το σύνολο των υπόχρεων προσώπων οφείλει να συμμορφώνεται σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία για την ομαλή δραστηριότητα της Εταιρείας μέσα στο πλαίσιο των αξιών της εντιμότητας, της ηθικής και του αισθήματος δικαίου.

Τα υπόχρεα πρόσωπα οφείλουν να λαμβάνουν όλα τα κατάλληλα μέτρα για να αποτρέψουν κάθε περίπτωση παραβίασης του Κώδικα (τη νομιμοποίηση εσόδων από παράνομες δραστηριότητες, τα οποία δύναται βλάψουν το όνομα και την αξιοπιστία της Εταιρείας ή άλλες παράνομες δραστηριότητες).

Σε κάθε περίπτωση, η Επιτροπή Ελέγχου λαμβάνει όλες τις αναφορές που σχετίζονται με παραβιάσεις του παρόντα Κώδικα. Η παραπάνω γνωστοποίηση δύναται να γίνει επώνυμα ή ανώνυμα, σε συμφωνία με την ισχύουσα πολιτική και διαδικασίες της Εταιρείας. Τα πρόσωπα που αναφέρουν τις παραβιάσεις καλή τη πίστη δεν υπόκεινται σε οποιουδήποτε είδους αντίποινα.

Ανθρώπινο Δυναμικό

Η Εταιρεία λειτουργεί με τρόπο που διασφαλίζει την εξυπηρέτηση σκοπών σημαντικής κοινωνικής βαρύτητας τόσο σε σχέση με το προσωπικό και τους συνεργάτες της όσο και σε σχέση με το ευρύτερο κοινωνικό επίπεδο. Η Εταιρεία οφείλει να ενισχύει και να υποστηρίζει το ανθρώπινο δυναμικό της,



μεριμνώντας για καλές συνθήκες εργασίας και παρέχοντας ευκαιρίες για ανέλιξη και διαρκή επαγγελματική κατάρτιση. Στο πλαίσιο αυτό η Εταιρεία:

- Φροντίζει για το σεβασμό όλων των δικαιωμάτων των εργαζομένων, προάγει τις αρχές της ισότητας, των ίσων ευκαιριών και της συνεργασίας, ενώ παράλληλα αποτρέπει οποιουδήποτε είδους φυλετική ή άλλου είδους διάκριση. Παράλληλα γίνεται έντονη προσπάθεια για την διατήρηση μιας ισορροπίας του εργασιακού χρόνου και του σεβασμού της προσωπικής ζωής των εργαζομένων.
- Διασφαλίζει τις κατάλληλες συνθήκες εργασίας των εργαζομένων, καθώς εφαρμόζει όλους τους κανόνες υγιεινής και μέτρα ασφάλειας για την αποφυγή εργασιακών ατυχημάτων.
- Έχοντας ως γνώμονα, τη συνεχή βελτίωση των δεξιοτήτων του προσωπικού της και την παροχή ανώτερων σε ποιότητα προϊόντων και υπηρεσιών, η Εταιρεία κρίνει απαραίτητη την διεκπεραίωση και παρακολούθηση ολοκληρωμένων σύγχρονων εκπαιδευτικών προγραμμάτων .
- Εντάσσει στο προσωπικό της τέλος και τη διεξαγωγή ομαδικών και δημιουργικών δραστηριοτήτων, οι οποίες συμβάλλουν στην ανάπτυξη σχέσεων και συνεργασιών μεταξύ των εργαζομένων και αποσκοπούν στην αύξηση της αποδοτικότητας.

Εταιρική ευθύνη & περιβάλλον

Η Εταιρεία, με αίσθημα ευθύνης απέναντι στον άνθρωπο και ιδιαίτερα στις ευπαθείς κοινωνικές ομάδες αλλά και το περιβάλλον υποστηρίζει ανθρωπιστικές πρωτοβουλίες και, συνδράμει στο έργο αναγνωρισμένων φορέων και οργανώσεων των οποίων στόχος αποτελεί η προστασία του περιβάλλοντος και η αντιμετώπιση αναγνωρισμένων κοινωνικών περιβλημάτων.

Για το λόγο αυτό, η Εταιρεία στο πλαίσιο της ανάδειξης της κοινωνικής της ευθύνης:

- υποστηρίζει το έργο συλλόγων για την ανάπτυξη πνευματικών και καλλιτεχνικών δραστηριοτήτων στο πλαίσιο διαφύλαξης και ανάδειξης της πολιτιστικής κληρονομιάς,
- συνδράμει ενεργά στις πρωτοβουλίες μη κυβερνητικών οργανώσεων που σκοπό έχουν τη στήριξη ευπαθών κοινωνικών ομάδων,
- συμμορφώνεται με όλες τις σχετικές διατάξεις που επιβάλλουν να μην συνεργάζεται με χώρες, εταιρείες και άλλους εξωτερικούς φορείς που παραβιάζουν τα ανθρώπινα δικαιώματα
- δεν προβαίνει, άμεσα ή έμμεσα, σε οικονομική ενίσχυση ή δωρεές σε πολιτικά κόμματα.

Επιπροσθέτως, η Εταιρεία πιστεύει στην καθιέρωση μιας περιβαλλοντικής πολιτικής, ως ένα εκ των σημαντικότερων παραγόντων για την διαμόρφωση μιας σωστής εταιρικής συμπεριφοράς. Στόχος της Εταιρείας αποτελεί η ελαχιστοποίηση της επίδρασης στο περιβάλλον, η συνεχής βελτίωση της περιβαλλοντικής της απόδοσης και η προαγωγή της περιβαλλοντικής υπευθυνότητας στην κουλτούρα της. Η Εταιρεία ακολουθεί την αρχή της πρόληψης στις περιβαλλοντικές προκλήσεις, αναλαμβάνοντας πρωτοβουλίες για την προώθηση της γενικότερης περιβαλλοντικής υπευθυνότητας, ενθαρρύνοντας την ανάπτυξη και ενσωμάτωση φιλικών προς το περιβάλλον τεχνολογιών.

3. Πεδίο Εφαρμογής του Κώδικα Δεοντολογίας

Στο πεδίο εφαρμογής του Κώδικα Δεοντολογίας της εταιρείας εντάσσονται όλα τα «Υπόχρεα Πρόσωπα» τα οποία συμπεριλαμβάνουν:



A) Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και των επιτροπών του, όλοι οι εργαζόμενοι, νυν και πρώην, ορισμένου ή αορίστου χρόνου ή μερικής απασχόλησης ή εποχιακά απασχολούμενοι ή με οποιαδήποτε άλλη σχέση εργασίας ή εντολής, ασκούμενοι και μέτοχοι. Το ίδιο ισχύει και για όσους αναφέρουν παραβιάσεις βάσει πληροφοριών που απέκτησαν κατά τη διάρκεια της διαδικασίας πρόσληψης ή σε άλλο στάδιο διαπραγμάτευσης πριν τη σύναψη σύμβασης.

B) Τρίτα μέρη που συνδέονται συμβατικά με την Εταιρεία καθώς και οποιαδήποτε πρόσωπα εργάζονται υπό την εποπτεία και τις οδηγίες τους (εφεξής αναφέρονται ως «εξωτερικοί συνεργάτες») και συγκεκριμένα σύμβουλοι, ανάδοχοι, εργολάβοι, υπεργολάβοι, προμηθευτές και πάσης φύσεως συνεργάτες.

4. Σχέσεις εργαζομένων και εξωτερικών συνεργατών με την Εταιρεία

Κάθε εργαζόμενος οφείλει να πειθαρχεί στην εκτέλεση των οδηγιών των προϊσταμένων του και να καλλιεργεί την αυτοπειθαρχία στην εκτέλεση των πάγιων καθηκόντων του. Σε περίπτωση που ένα μέλος των εργαζομένων έχει αμφιβολίες για τη νομιμότητα κάποιας από τις οδηγίες που του δίνονται, πρέπει να γνωστοποιεί τις επιφυλάξεις του, ενώ έχει επίσης τη δυνατότητα να υποβάλλει εμπιστευτικές ή και ανώνυμες αναφορές σε σχέση με τυχόν παραβιάσεις του παρόντος Κώδικα σύμφωνα με το Παράρτημα:

Οι δίαυλοι επικοινωνίας και κανάλια αναφοράς.

Προστασία των συμφερόντων της Εταιρείας

Το σύστημα αξιών της Εταιρείας αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της ταυτότητας και της κουλτούρας της. Η βάση πάνω στην οποία αναπτύχθηκε το σύστημα αυτό συμπεριλαμβάνει τις αρχές σεβασμού προς τον άνθρωπο, την ανάπτυξη ηθικού φρονήματος και αισθήματος σεβασμού καθώς και την ανάδειξη των αρχών της εργατικότητας, της ευσυνειδησίας και της ομαδικότητας. Με βάση τις παραπάνω αξίες η Εταιρεία ανέπτυξε ένα σαφές πλαίσιο δεοντολογίας που συνοψίζεται στα ακόλουθα κύρια σημεία λειτουργίας:

- η Εταιρεία αποσκοπεί στην μεγιστοποίηση του οφέλους των μετόχων της
- η ανταπόκριση στις προσδοκίες των πελατών – μισθωτών της αποτελεί τον βασικό πυλώνα ανάπτυξής της
- το σημαντικότερο κεφάλαιο της Εταιρείας είναι το εργατικό δυναμικό της,
- η υψηλή ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών αποτελεί τον μόνο κοινό στόχο.

Επιπρόσθετα, τα λοιπά σημεία που λαμβάνονται υπόψη για τη λειτουργία της Εταιρείας συμπεριλαμβάνουν:

- διαφάνεια σε όλες τις λειτουργικές δραστηριότητες και συνδιαλλαγές της Εταιρείας με τρίτους,
- συμμόρφωση με όλο το ισχύον κανονιστικό και ρυθμιστικό πλαίσιο
- ανάδειξη της κοινωνικής και περιβαλλοντικής ευθύνης,
- εκπαίδευση και διαρκής εξέλιξη των εργαζομένων της Εταιρείας.

Η Εταιρεία επιπλέον προάγει τις αξίες της υπευθυνότητας, του αμοιβαίου σεβασμού και της πειθαρχίας, μέσα από τους κανόνες που τη διέπουν, προωθείται η έννοια της ομαδικότητας και της συνεργασίας αλλά ενθαρρύνεται και η ατομική πρωτοβουλία, ενώ ακόμα στηρίζεται η θέσπιση σαφών και ρεαλιστικών



στόχων, η αξιοκρατική αξιολόγηση των εργαζομένων, η ενίσχυση της φιλομάθειας, της κριτικής σκέψη και της επιθυμίας για αυτό-βελτίωση.

Προστασία της φήμης της Εταιρείας

Η εμπιστοσύνη που δείχνει το κοινωνικό σύνολο στη Εταιρεία αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα στοιχεία της ύπαρξης αλλά και της επίτευξης των στόχων της. Για το λόγο αυτό κρίνεται απαραίτητη από μέρος των εργαζομένων και των εξωτερικών συνεργατών, η συμβολή τους στην αποτροπή πράξεων που αποσκοπούν σε αποφυγή φορολογικών υποχρεώσεων, σε χρηματισμό και άλλου είδους δωροδοκία υπαλλήλων, σε νομιμοποίηση εσόδων που προέρχονται από παράνομες δραστηριότητες ή από χρηματοδότηση τρομοκρατίας.

Στο πλαίσιο αυτό κάθε εργαζόμενος οφείλει να αναφέρει στους προϊστάμενούς του κάθε είδους συναλλαγή που μπορεί να συνδέεται με κάποια από τις προαναφερθείς (ή και άλλες) παράνομες δραστηριότητες. Παράλληλα οφείλει να ενημερώσει τα ανώτερα στελέχη της Εταιρείας για οποιαδήποτε δραστηριότητα, η οποία αποβλέπει σε «σύγκρουση συμφερόντων». Με τον όρο «σύγκρουση συμφερόντων» περιγράφεται κάθε περίπτωση κατά την οποία το προσωπικό συμφέρον του εργαζομένου επηρεάζει ή δύναται να επηρεάσει τα συμφέροντα της Εταιρείας.

Οι εργαζόμενοι δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιήσουν ή να επιχειρήσουν να χρησιμοποιήσουν τη θέση τους εντός της Εταιρείας για την απόκτηση οποιουδήποτε προσωπικού οφέλους. Σε περίπτωση που υποπέσει στην αντίληψη κάποιου εργαζόμενου περιστατικό σύγκρουσης συμφερόντων, οφείλει να ενημερώσει τους προϊστάμενούς του. Επιπλέον, όλοι οι εργαζόμενοι και εξωτερικοί συνεργάτες οφείλουν να ενημερώσουν και στην περίπτωση ενδεχόμενης σχέσης με άτομα ή εταιρείες με τις οποίες η Εταιρεία έχει επαγγελματικές συναλλαγές, οπότε δύναται να προκύψει περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων.

Επιπλέον, κάθε Εργαζόμενος οφείλει να προβάλλει τα θετικά στοιχεία και τις αρχές που διέπουν την Εταιρεία στο κοινωνικό του σύνολο.

Τέλος, στη προσπάθεια του να προασπιστεί τη φήμη της εταιρείας, κάθε εργαζόμενος οφείλει να μην χρησιμοποιεί την εργασιακή του ιδιότητα προκειμένου να λάβει κάποιο είδους πλεονέκτημα ή ωφέλεια, να μην ασκεί οποιαδήποτε ανταγωνιστική επιχειρηματική δραστηριότητα, εκτός της Εταιρείας, για λογαριασμό του ή για λογαριασμό τρίτων και να μη συμμετέχει σε εταιρείες με οποιαδήποτε ιδιότητα, παρά μόνο εφόσον λάβει την απαραίτητη έγκριση καθώς και να μην χρησιμοποιεί για δικό του όφελος πληροφορίες που λαμβάνει ως εργαζόμενος ή συνεργάτης της Εταιρείας. Αναλυτικότερα στοιχεία παρέχονται στην Πολιτική & Διαδικασία Διαχείρισης Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρείας.

Προστασία της περιουσίας της Εταιρείας

Το προσωπικό οφείλει να προστατεύει τα περιουσιακά στοιχεία της Εταιρείας από καταστροφή ή από ανεπίτρεπτη χρήση. Στο πλαίσιο αυτό, κάθε εμπλεκόμενο στις σχετικές διαδικασίες υπόχρεο πρόσωπο οφείλει:

- να εξασφαλίζει πλήρη διαφάνεια κατά την επιλογή των προμηθευτών, να παρακολουθεί κάθε είδους χρηματοδότηση, αγορά, πώληση ή άλλη συναλλαγή για λογαριασμό της Εταιρείας, με αντικειμενικά κριτήρια, προστατεύοντας τα συμφέροντά και τη φήμη της,



- να μη χρησιμοποιεί για προσωπικούς σκοπούς τα περιουσιακά στοιχεία και τον εξοπλισμό που έχει θέσει στη διάθεση του η Εταιρεία και παράλληλα να διασφαλίζει ότι μόνο τα εξουσιοδοτημένα άτομα, αποκλειστικά για νόμιμους επιχειρηματικούς σκοπούς, θα έχουν πρόσβαση στον εξοπλισμό και τα μηχανήματα της Εταιρείας,
- να μην εγκαθιστά ή χρησιμοποιεί λογισμικά, εκτός αυτών που έχει εγκαταστήσει η Εταιρεία,
- να έχει την ευθύνη για την προστασία των περιουσιακών στοιχείων της Εταιρείας από τυχόν κλοπή ή απώλεια και να διασφαλίζει την αποτελεσματική χρήση τους. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος αντιληφθεί περιστατικό κλοπής, απώλειας ή μη ορθής χρήσης ενός περιουσιακού στοιχείου της Εταιρείας οφείλει να ενημερώσει άμεσα τους ανωτέρους του.

Εχεμύθεια

Τα υπόχρεα πρόσωπα οφείλουν να προστατεύουν το απόρρητο των πληροφοριών της Εταιρείας. Κατά την άσκηση των καθηκόντων τους δύνανται να έχουν πρόσβαση σε πληροφορίες που αφορούν την Εταιρεία. Ως εμπιστευτική πληροφορία ορίζεται κάθε μη δημοσιευμένο στοιχείο σχετικά με δραστηριότητα, με οικονομικά μεγέθη και με εταιρικές συναλλαγές. Τα υπόχρεα πρόσωπα υποχρεούνται να τηρούν εμπιστευτικές τις ως άνω πληροφορίες κατά τη διάρκεια της συνεργασίας τους με την Εταιρεία καθώς και μετά από τη λήξη αυτής, να μην χρησιμοποιήσουν, αποκαλύψουν ή κοινοποιήσουν τις εμπιστευτικές πληροφορίες σε κάποιον τρίτο εκτός της Εταιρείας.

Για το λόγο αυτό κρίνονται απαραίτητες από μέρους των υπόχρεων προσώπων οι παρακάτω ενέργειες:

- να αποφεύγεται κάθε πράξη ή παράλειψη, η οποία θα προκαλούσε ενδεχομένως διαρροή ή διακίνηση πληροφοριών,
- να αποφεύγεται η έκθεση και διακίνηση εγγράφων εντός της Εταιρείας, χωρίς να τηρούνται σχολαστικά όλες οι προβλεπόμενες διαδικασίες,
- να μη δίνονται από τηλεφώνου πληροφορίες παρά μόνον υπό τις προβλεπόμενες προϋποθέσεις,
- να αποφεύγονται συζητήσεις σε κοινόχρηστους χώρους (π.χ. χώροι υποδοχής, διάδρομοι, σκάλες κλπ), με αποτέλεσμα τη διαρροή πληροφοριών και στοιχείων που ενδεχομένως βλάψουν την Εταιρεία.

5. Σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων/ εξωτερικών συνεργατών της Εταιρεία

Ομαδικό πνεύμα και σεβασμός μεταξύ εργαζομένων

Η επιτυχία της Εταιρείας, για την αποτελεσματική επίτευξη των στόχων της βασίζεται ως επί το πλείστον στην ομαλή συνεργασία και στη διασφάλιση ενός ομαδικού πνεύματος ανάμεσα στα μέλη της Εταιρείας. Για το λόγο αυτό κάθε υπόχρεο πρόσωπο οφείλει:

- να προσαρμοστεί το συντομότερο δυνατό στις συνθήκες εργασίας του ή συνεργασίας του με την Εταιρεία,
- να δέχεται και να αναλαμβάνει με αίσθημα ευθύνης το σύνολο των καθηκόντων που απορρέουν από το ρόλο του,
- να αναπτύσσει πρωτοβουλία για την καλύτερη αντιμετώπιση προβλημάτων, με γνώμονα πάντα την εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας,



- να συνεργάζεται όπου κρίνεται απαραίτητο αρμονικά με τα υπόλοιπα μέλη της Εταιρείας.

Για την ομαλή συνεργασία και συμβίωση μεταξύ των υπόχρεων προσώπων της Εταιρείας, βασικές προϋποθέσεις αποτελούν:

- η ευγενική συμπεριφορά προς κάθε μέλος, δίχως προσβολές, ειρωνείες ή πάσης φύσης άκομψα σχόλια τα οποία μπορεί να θίγουν την προσωπικότητά των λοιπών μελών,
- η δημιουργία ενός υγιούς και ήσυχου εργασιακού περιβάλλοντος,
- η συμβολή των υπόχρεων προσώπων στη μεταξύ τους συνεργασία. Απαγορεύονται οποιαδήποτε σχόλια σχετικά με την ηλικία, τις ειδικές ανάγκες, τη φυλετική προέλευση, τις πολιτικές πεποιθήσεις, το θρήσκευμα, το σεξουαλικό προσανατολισμό, την αρχαιότητα, την οικογενειακή κατάσταση, την εγκυμοσύνη και την υπηκοότητα,
- η προώθηση ενός πνεύματος συνεργασίας, αλληλοκατανόησης, διαλλακτικότητας και συμβιβαστικότητας.

Ανθρώπινα Δικαιώματα

Η Εταιρεία υποστηρίζει τη συμμόρφωση προς τα διεθνώς αναγνωρισμένα ανθρώπινα δικαιώματα.

Βία και Παρενόχληση

Στην Εταιρεία δεν είναι αποδεκτή οποιαδήποτε μορφή βίας ή παρενόχλησης (συμπεριλαμβανομένου της σεξουαλικής), εκφοβισμού, άσεμνης συμπεριφοράς ή/ και απειλής.

Αν κάποιος εργαζόμενος ή συνεργάτης θεωρήσει ότι έπεσε θύμα σεξουαλικής ή άλλης παρενόχλησης (φυλετικής, θρησκευτικής κλπ) οφείλει να υποβάλλει καταγγελία στην εταιρεία, η οποία θα χειριστεί το θέμα με εχεμύθεια, αντικειμενικότητα και ευαισθησία για όλους τους εμπλεκόμενους ή να υποβάλει χωρίς καθυστέρηση το συμβάν, με την χρήση των δίαυλων επικοινωνίας και καναλιών αναφοράς που θεσπίζει η Εταιρεία (βλέπε σχετικά στο Παράρτημα)

Καταναγκαστική εργασία

Η Εταιρεία καταδικάζει όλες τις μορφές καταναγκαστικής και επιβεβλημένης εργασίας.

Παιδική εργασία

Η Εταιρεία υποστηρίζει την εξάλειψη της παιδικής εργασίας. Τα παιδιά δεν πρέπει να εμποδίζονται στην ανάπτυξή τους. Η υγεία και η ασφάλειά τους δεν πρέπει να επηρεάζονται δυσμενώς. Η αξιοπρέπειά τους πρέπει να γίνεται σεβαστή.

Ίσες ευκαιρίες

Η Εταιρεία αναλαμβάνει την υπεράσπιση των ίσων ευκαιριών με σεβασμό στην απασχόληση και την κατάργηση των διακρίσεων προς υπαλλήλους με βάση το φύλο, τη φυλή, την αναπηρία, την καταγωγή, τη

θρησκεία, την ηλικία ή το σεξουαλικό προσανατολισμό εκτός αν υπαγορεύεται ρητώς από την εθνική νομοθεσία η επιλογή βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων.

Ίση αμοιβή για ίση εργασία

Εντός του πεδίου εφαρμογής της ισχύουσας νομοθεσίας, η Εταιρεία σέβεται την αρχή της "ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας", π.χ. για άνδρες και γυναίκες.

6. Σχέσεις της Εταιρείας με τους μετόχους της

Το σύνολο των δραστηριοτήτων της Εταιρείας καθώς και οι μελλοντικές επιχειρηματικές και επενδυτικές αποφάσεις στοχεύουν στην αύξηση της κερδοφορίας της και στην προώθηση των συμφερόντων των μετόχων της.

Η Εταιρεία υιοθετεί πρακτικές που αποσκοπούν σε μια υψηλού επιπέδου Εταιρική Διακυβέρνηση η οποία αποβλέπει στην ανάπτυξη αισθήματος εμπιστοσύνης των Μετόχων.

Για το σκοπό αυτό επιδιώκεται η παροχή ορθής, πλήρους και έγκαιρης πληροφόρησης για την οικονομική κατάσταση της Εταιρείας προς τους μετόχους. Επιπρόσθετα, μέσω του κανονισμού λειτουργίας, ελέγχονται οι δράσεις όλων των υπόχρεων προσώπων της Εταιρείας, εξασφαλίζοντας κατά τον τρόπο αυτό τη διαφάνεια προς τους μετόχους της.

7. Συμμόρφωση, Παρακολούθηση και Αναφορές παραβίασης του Κώδικα

7.1. Συμμόρφωση με τον Κώδικα

Κάθε λειτουργική μονάδα είναι υπεύθυνη για τη συμμόρφωση με τις διατάξεις του Κώδικα Δεοντολογίας όπως και των λοιπών Εσωτερικών Κανονισμών, Διαδικασιών και Πολιτικών εντός της περιοχής ευθύνης της.

Κάθε εμπλεκόμενος οφείλει να σέβεται και να τηρεί απαρέγκλιτα τον παρόντα Κώδικα. Υποχρέωση όλων, ανεξαρτήτως βαθμού ή/ και θέσης ή μορφής παρεχόμενης υπηρεσίας, αποτελεί η αποτροπή ενεργειών οι οποίες ενδέχεται να μη συνάδουν με τις δεσμεύσεις που η Εταιρεία αναλαμβάνει με τον παρόντα Κώδικα.

Η μη συμμόρφωση με τις νομικές διατάξεις ή τους εποπτικούς κανονισμούς ή η παράβαση του παρόντος Κώδικα μπορεί να βλάψουν τη φήμη της Εταιρείας ενώ δεν αποκλείεται να υπάρχουν και οικονομικές απώλειες. Επιπλέον, τέτοιου είδους περιστατικά ενδέχεται να οδηγήσουν σε δημόσιες κυρώσεις (π.χ. πρόστιμα).

7.2. Παρακολούθηση εφαρμογής του Κώδικα

Ο Διευθύνων Σύμβουλος και οι Διευθυντές Τμημάτων, οφείλουν να παρακολουθούν την εφαρμογή των εμπλεκόμενων με τον Κώδικα.

Τα υπόχρεα πρόσωπα μπορούν να απευθύνουν ερωτήματα σχετικά με την εφαρμογή του Κώδικα, να εκφράσουν τους προβληματισμούς τους ή να αναφέρουν πιθανές παραβάσεις, χωρίς βεβαίως τον κίνδυνο επιβολής οποιασδήποτε κύρωσης σε βάρος τους, με υποβολή αναφοράς και πάντα σε πλαίσιο εμπιστευτικότητας. Όσα προαναφέρθηκαν μπορούν να επικοινωνηθούν στους άμεσα προϊστάμενούς τους,



στους Διευθυντές των τμημάτων που ανήκουν ή στους δίαυλους επικοινωνίας και κανάλια αναφοράς που έχει θεσπίσει η Εταιρεία.

Επίσης συνιστάται η παρακολούθηση της προόδου γνωστοποίησης και αποδοχής του Κώδικα από τους εργαζομένους και μέλη Διοικητικού Συμβουλίου, μέσω σχετικών αναφορών.

Επίσης η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου και ο Υπεύθυνος Κανονιστικής Συμμόρφωσης έχουν το απεριόριστο δικαίωμα της λήψης πληροφοριών και διεξαγωγής ελέγχων, εκτός αν προβλέπεται διαφορετικά από τις νομικές διατάξεις και τις εργασιακές συμφωνίες.

7.3. Αναφορές Παραβίασης του Κώδικα

Η Εταιρεία παρέχει μια ποικιλία διαύλων επικοινωνίας και καναλιών αναφοράς, προς όλους τους εμπλεκόμενους, για λήψη καθοδήγησης σχετικά με θέματα ηθικής, δεοντολογίας και σύγκρουσης συμφερόντων, καθώς και συμμόρφωσης και αναφοράς ύποπτων καταστάσεων ή παραβιάσεων.

Οι δίαυλοι επικοινωνίας και κανάλια αναφοράς που έχει θεσπίσει η Εταιρεία αναφέρονται στο Παράρτημα του παρόντος.

Υποπτες παραβιάσεις θα πρέπει να αναφέρονται μόνο εάν γίνονται με καλή πίστη. Οι πληροφορίες που σχετίζονται με την παραβίαση πρέπει να παρέχονται τεκμηριωμένα, με ακρίβεια και πληρότητα για τη διεξαγωγή λεπτομερούς έρευνας ή απάντησης. Παραλείψεις ή λάθη στις πληροφορίες που παρέχονται αρχικά (ποιος / τι / πότε / πού) μπορεί να οδηγήσει σε καθυστέρηση της έρευνας ή / και σε καθυστέρηση ή αρνητικό αντίκτυπο στην ανάθεση της υπόθεσης ή / και στην έρευνα. Η κατάχρηση των καναλιών αναφοράς εκ προθέσεως ή η κατά λάθος υποβολή ψευδών πληροφοριών δεν θα γίνεται ανεκτές.

Όλοι οι προμηθευτές και οι πελάτες, άλλοι τρίτοι εκπρόσωποι της Εταιρείας και επιχειρηματικοί συνεργάτες της Εταιρείας, οι οποίοι έχουν δεδομένα σχετικά με παραβιάσεις του Κώδικα, ενθαρρύνονται να το αναφέρουν άμεσα.

Δεν επιτρέπονται σε καμία περίπτωση αντίποινα εναντίον οποιουδήποτε εργαζομένου ή επιχειρηματικού συνεργάτη ή τρίτου μέρους που αναφέρει οποιαδήποτε ύποπτη ή πιθανή παραβίαση αυτού του Κώδικα, εάν γίνει καλόπιστα. Απαγορεύεται, επίσης, οποιαδήποτε εκδικητική συμπεριφορά για τη χρήση οποιασδήποτε από τις διαδικασίες αναφοράς παραπόνων της Εταιρείας, εάν έχουν γίνει με καλή πίστη, ή για την κατάθεση, τη μαρτυρία, τη βοήθεια ή τη συμμετοχή σε οποιαδήποτε έρευνα που διεξάγεται από κυβερνητική υπηρεσία επιβολής του νόμου.

Ειδικότερα, σε περίπτωση που Υπόχρεο Πρόσωπο αντιληφθεί ότι εντός της Εταιρείας διαπράττεται ή είναι πολύ πιθανόν να διαπραχθεί κάποια από τις παρακάτω παραβιάσεις, θα πρέπει να προβεί άμεσα σε αναφορά:

- Απάτη
- Διαφθορά/Κατάχρηση εξουσίας
- Δωροδοκία/Δωροληψία
- Σύγκρουση συμφερόντων
- Κλοπή/ Υπεξαίρεση
- Πλαστογραφία
- Βία/Παρενόχληση/Διακριτική Μεταχείριση
- Νομιμοποίηση εσόδων από εγκληματικές δραστηριότητες



- Παραβίαση νομοθεσίας για τον ανταγωνισμό
- Παραβάσεις σε θέματα λογιστικά, φορολογικά και ελέγχου
- Παραβίαση σε θέματα ασφάλειας και υγείας
- Παραβίαση νομοθεσίας για την ασφάλεια και συμμόρφωση προϊόντων
- Παραβίαση νομοθεσίας για την ασφάλεια μεταφορών
- Παραβίαση νομοθεσίας για τις δημόσιες συμβάσεις
- Παραβίαση περιβαλλοντικής νομοθεσίας
- Παραβίαση νομοθεσίας για την προστασία των καταναλωτών
- Παραβίαση εμπιστευτικότητας και ρητρών περί μη ανταγωνισμού
- Παραβίαση νομοθεσίας για την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και της ασφάλειας συστημάτων δικτύου και πληροφοριών
- Παραβίαση κώδικα δεοντολογίας και εσωτερικών πολιτικών/διαδικασιών

Ο Κώδικας δεν καλύπτει:

- Διαφωνίες σε θέματα που αφορούν πολιτικές και αποφάσεις της διοίκησης
- Προσωπικά θέματα και διαφωνίες με συναδέλφους ή προϊσταμένους
- Φήμες

7.4. Προστασία και δικαιώματα αναφέροντος

Η Εταιρεία προστατεύει όλα τα Υπόχρεα Πρόσωπα που αναφέρουν με καλή πίστη παραβιάσεις. Στο πλαίσιο αυτό απαγορεύεται κάθε είδους αρνητική συμπεριφορά σε βάρος οποιουδήποτε έχει υποβάλει αναφορά, ακόμα και εάν η αναφορά του αποδειχθεί εκ των υστέρων αβάσιμη.

Ο αναφέρων έχει δικαίωμα να ενημερωθεί για την παραλαβή της αναφοράς του, το αργότερο εντός 7 ημερών. Επίσης ενημερώνεται για την πορεία ή το αποτέλεσμα της διερεύνησης, εντός 3 μηνών από την υποβολή της αναφοράς, καθώς και κατά την ολοκλήρωση της διερεύνησής της. Η Εταιρεία αντίστοιχα, φέρει υποχρέωση ενημέρωσης του αναφέροντος.

Στην περίπτωση που η αναφορά κριθεί τελικά αβάσιμη, ο αναφερόμενος δεν θα ενημερώνεται ότι υπήρξε αναφορά εις βάρος του, για λόγους προστασίας του εργασιακού περιβάλλοντος εντός της Εταιρείας.

Αν η αναφορά κριθεί κακόβουλη και ο αναφερόμενος έχει γίνει γνώστης του περιεχομένου της αναφοράς στο πλαίσιο της διερεύνησης, τότε έχει δικαίωμα να ενημερωθεί για την ταυτότητα του αναφέροντος (εφόσον η αναφορά ήταν επώνυμη), προκειμένου να ασκήσει τα νόμιμα δικαιώματά του.

7.5. Διαδικασία Διερεύνησης Αναφορών

Όλες οι πιθανές παραβιάσεις του Κώδικα διερευνώνται από τον παραλήπτη και τεκμηριώνονται.

Η έρευνα μπορεί να πραγματοποιηθεί μέσω της επανεξέτασης των σχετικών εγγράφων, αποδεικτικών στοιχείων και συνεντεύξεων που πραγματοποιήθηκαν με τα εμπλεκόμενα μέρη, τα οποία είναι απαραίτητα για τη σύναψη και σύσταση διορθωτικών και πειθαρχικών ενεργειών από την Επιτροπή Ελέγχου.



Σχετικές έρευνες μπορούν να πραγματοποιηθούν και από τον Εσωτερικό Ελεγκτή της Εταιρείας, ο οποίος μπορεί να εμπλέξει στην έρευνα όποιους κρίνει απαραίτητο. Τα αποτελέσματα ερευνών παραβιάσεων του Κώδικα Δεοντολογίας, αποτυπώνονται σε Έντυπο Αναφοράς.

7.6. Διορθωτικές Ενέργειες Αδυναμιών Διαδικασιών

Κατά την διερεύνηση των αναφορών, εξετάζονται επίσης οι Πολιτικές και Διαδικασίες που αφορούν την δραστηριότητα που σχετίζεται με την καταγγελία, ως προς τον εντοπισμό των σχετικών δικλείδων ασφαλείας, εάν υπάρχουν και την αξιολόγηση της επάρκειας τους ή την ανάγκη αναπροσαρμογής τους ή δημιουργίας νέων, προς αποφυγή παρόμοιων περιπτώσεων στο μέλλον.

Οι δικλείδες ασφαλείας και το αποτέλεσμα της αξιολόγησής τους, καταγράφεται επίσης στο Έντυπο Αναφοράς όπως επίσης και προτάσεις προς βελτίωση τους ή δημιουργίας νέων δικλείδων ασφαλείας σε περίπτωση απουσίας.

Τέτοια αναγκαιότητα οδηγεί, επίσης, στη διαδικασία αναθεώρησης Πολιτικών και Διαδικασιών της Εταιρείας.

7.7. Πειθαρχικές ενέργειες παραβίασης

Οι παραβιάσεις του Κώδικα θα οδηγούν πάντα σε διορθωτικές ή / και πειθαρχικές ενέργειες.

Εργαζόμενοι που παραβαίνουν εκ προθέσεως ή εξ αμελείας, εσωτερικούς κανόνες ή τον παρόντα Κώδικα, ενδέχεται να παραβαίνουν τις εργασιακές τους υποχρεώσεις και, ως εκ τούτου, να υπόκεινται σε πειθαρχικές κυρώσεις.

Κάθε παράβαση του υπηρεσιακού καθήκοντος, όπως αυτό προσδιορίζεται στον Εσωτερικού Κανονισμού Εργασίας της Εταιρείας με πράξη ή παράλειψη που οφείλεται σε δόλο ή αμέλεια είναι πειθαρχικό παράπτωμα.

Σαν πειθαρχικά παραπτώματα εργαζομένων αναφέρονται ενδεικτικά τα παρακάτω:

- Η αυθαίρετη απουσία, η αδικαιολόγητη καθυστέρηση ή νωρίτερη αποχώρηση κατά την έναρξη ή την λήξη της εργασίας.
- Η πλημμελής ή μη έγκαιρη εκτέλεση της εργασίας ή η μειωμένη απόδοση.
- Η μη χρήση των προστατευτικών μέσων που έχουν χορηγηθεί από την Εταιρεία.
- Η απρεπής συμπεριφορά προς τους προϊστάμενους και υφιστάμενους συναδέλφους προς τρίτους και πελάτες της εταιρείας.
- Η μη συμμόρφωση με τις απαιτήσεις των Κανονισμών, Πολιτικών και Διαδικασιών της Εταιρείας, καθώς επίσης και του Κανονισμού Εργασίας και του παρόντα Κώδικα.

Σαν παραπτώματα πελατών, προμηθευτών ή συνεργατών αναφέρονται ενδεικτικά τα παρακάτω:

- μη συμμόρφωση με τις απαιτήσεις του Κώδικα Δεοντολογίας της Εταιρείας.
- Εκ προθέσεως μη τήρηση των συμφωνηθέντων όρων συνεργασίας με στόχο την πρόκληση ζημιάς στην Εταιρεία.

Οι ενέργειες της Εταιρείας προς τους παραβάτες, ποικίλλουν ανάλογα με τις περιστάσεις, την σοβαρότητα και την συχνότητα επανάληψης του παραπτώματος και μπορεί να περιλαμβάνουν,

- Πληροφορική ή έγγραφη παρατήρηση
- Έγγραφη επίπληξη
- Πρόστιμο, λαμβανομένων υπ' όψιν των ιδιαίτερων περιστάσεων και της συχνότητας επανάληψης των παραπτωμάτων.
- καταγγελία εργασίας / διακοπή συνεργασίας, σε περιπτώσεις απάτης όπως για παράδειγμα η οικονομική απάτη, η παράνομη διακίνηση εμπιστευτικών πληροφοριών, η πλαστογραφία ή παραποίηση στοιχείων ή εγγράφων, η συμμετοχή σε παράνομες πράξεις τρίτων.
- Επιπλέον, η Εταιρεία μπορεί να ζητήσει αποζημίωση για απώλειες ή ανάκτηση αποζημιώσεων με αστική αγωγή ή να παραπέμψει το ζήτημα στις αρχές για ποινικές διαδικασίες.

Οι ποινές προτείνονται γραπτώς και ανά περίπτωση από το άτομο που έχει διεξάγει την διερεύνηση, στο Έντυπο Αναφοράς.

7.8. Ενημέρωση Επιτροπής Ελέγχου

Η ευθύνη για τη διαχείριση του Κώδικα, τη διερεύνηση παραβιάσεων του Κώδικα και τον καθορισμό διορθωτικών και πειθαρχικών μέτρων εμπίπτει στο Διοικητικό Συμβούλιο και εποπτεύεται από την Επιτροπή Ελέγχου.

Η Επιτροπή Ελέγχου πρέπει να ενημερώνεται για κάθε καταγγελία παραβίασης, το συντομότερο δυνατό, αλλά κανονικά όχι αργότερα από το διάστημα των 7 ημερών, μετά την ημερομηνία κατά την οποία παραλήφθηκε αναφορά παραβίασης.

Όλες οι παραβιάσεις του Κώδικα αναφέρονται στην Επιτροπή Ελέγχου της Εταιρείας, με την χρήση του Εντύπου Αναφοράς. Η Επιτροπή Ελέγχου, εξετάζει το Έντυπο Αναφοράς, καθώς και όλο το φάκελο της κάθε υπόθεσης και, ως εκ τούτου, οι παραβιάσεις θα πρέπει να τεκμηριώνονται πλήρως μαζί με λεπτομέρειες σχετικά με τα διορθωτικά μέτρα που έχουν ληφθεί και προτεινόμενες πειθαρχικές ενέργειες εάν υπάρχουν.

Η Επιτροπή Ελέγχου μπορεί να διεξάγει ή να διαχειρίζεται έρευνες είτε απευθείας είτε μέσω της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας.

Οποιαδήποτε ποινή πρέπει να επιβάλλεται σε εύλογο χρονικό διάστημα από την τέλεση του παραπτώματος και αφού αυτή εγκριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, έπειτα από πρόταση της Επιτροπής Ελέγχου.

Η Επιτροπή Ελέγχου θα πρέπει να διατηρεί Μητρώο Αναφορών και Διορθωτικών Ενεργειών, το οποίο παρακολουθείται ως προς την πρόοδο της εκτέλεσης και ολοκλήρωσης των ενεργειών που αποφασίζονται.

8. Γνωστοποίηση του Κώδικα

Για την ενίσχυση της συμμόρφωσης των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των εργαζομένων με τον παρόντα Κώδικα, η Εταιρεία, διασφαλίζει ότι:

- Κατά τη διάρκεια της Διαδικασίας Ένταξης των νέων εργαζομένων ή μελών Διοικητικού Συμβουλίου στην Εταιρεία, παρέχεται εκπαίδευση σχετική με τον Κώδικα Δεοντολογίας, έτσι ώστε οι προβλέψεις του να γίνουν πλήρως κατανοητές και να επιβεβαιωθεί η αποδοχή του από τους συμμετέχοντες.

- Σε περιοδική βάση, πραγματοποιείται σχετική εκστρατεία υπενθύμισης των όσων ορίζονται στο παρόν προς όλους τους εργαζομένους και μέλη Διοικητικού Συμβουλίου

Ο Κώδικας είναι διαθέσιμος επίσης στην ιστοσελίδα της Εταιρείας, ώστε να είναι προσβάσιμος από τρίτα πρόσωπα που εμπíπτουν στο Πεδίο Εφαρμογής του. Μέσω της δημοσιοποίησης αυτής, η Εταιρεία επιδιώκει την γνωστοποίηση των απαιτήσεων του και την ενίσχυση της διαφάνειας.

Η άγνοια του Κώδικα δεν απαλλάσσει κανέναν από τις απαιτήσεις του. Υπάρχουν πολλές επιλογές για αναζήτηση καθοδήγησης όπως αυτές αναφέρονται στα Παραρτήματα του Κώδικα.

9. Ισχύς και τροποποιήσεις του Κώδικα

Ο Κώδικας Δεοντολογίας τίθεται σε ισχύ μετά την έγκριση του από το Δ.Σ. της Εταιρείας, το οποίο είναι αρμόδιο για την τροποποίηση ή τη συμπλήρωση του, καθώς και την παρακολούθηση της εφαρμογής του.

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ****Παράρτημα 1 Οι διάυλοι επικοινωνίας και κανάλια αναφοράς**

Η Εταιρεία

- δίνει το δικαίωμα σε κάθε εργαζόμενο της να συζητάει κάθε πρόβλημα ή παράπονο που έχει, καθώς και να καταγγείλει ή να αναφέρει οποιαδήποτε κατάσταση παραβίασης με τον Κώδικα Δεοντολογίας, με τον άμεσο προϊστάμενό του. Σε περίπτωση που δεν βρεθεί λύση καθώς και σε σοβαρές περιπτώσεις, τότε κάθε εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να απευθύνεται στην Διεύθυνση της εταιρείας.
- έχει την υποχρέωση μετά από διαπίστωση του δικαίου ή του αδικού των παραπόνων ή προβλημάτων να παίρνει τα ενδεδειγμένα μέτρα υπέρ των εργαζομένων.

Προς υποστήριξη της διαδικασίας αυτής, η Εταιρεία θεσπίζει επιπρόσθετους διάυλους επικοινωνίας και κανάλια αναφοράς, τα οποία μπορούν να χρησιμοποιούνται πέραν των εργαζομένων και από άλλους εμπλεκόμενους με τον Κώδικα, ως ακολούθως:

Κανάλια Επικοινωνίας και Αναφοράς	Στοιχεία Επικοινωνίας
Υπεύθυνος Επικοινωνίας Μετόχων και Επενδυτών	τηλέφωνο επικοινωνίας 2106204194 e mail: investors@blekedros.com
Υπεύθυνος Κανονιστικής Συμμόρφωσης & Διαχείρισης Κινδύνων	τηλέφωνο επικοινωνίας 2106204194 e mail: compliance@blekedros.com
Υπεύθυνος Προστασίας Δεδομένων	τηλέφωνο επικοινωνίας 2106204194 e mail: gdpr@blekedros.com
Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου	τηλέφωνο επικοινωνίας 2106204194 e mail: internalaudit@blekedros.com
Διευθύνων Σύμβουλος (για εργασιακά ζητήματα, βία και παρενόχληση)	τηλέφωνο επικοινωνίας 2106204194 e mail: ceo@blekedros.com
Ο κάθε εργαζόμενος στον προϊστάμενό του ή τον Διευθυντή της Διεύθυνσης που ανήκει	Εταιρικό e mail ή εσωτερικό τηλέφωνο
Επιτροπή Ελέγχου Εταιρείας	τηλέφωνο επικοινωνίας 2106204194 e mail: auditcommittee@blekedros.com
Ιστότοπος της Εταιρείας	Info@blekedros.com www.blekedros.com

**Παράρτημα 2 Έντυπο Αναφοράς****ΑΝΑΦΟΡΑ ΠΑΡΑΒΙΑΣΗΣ ΚΩΔΙΚΑ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ
CODE OF BUSINESS CONDUCT VIOLATION REPORT**

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ:

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΗΣ:

ΤΙΤΛΟΣ ΣΥΜΒΑΝΤΟΣ / ISSUE TITLE	
ΠΕΡΙΟΔΟΣ ΣΥΜΒΑΝΤΟΣ / DATE/PERIOD:	
ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΚΑΙ ΘΕΣΗ ΕΜΠΛΕΚΟΜΕΝΩΝ / EMPLOYEES NAME AND POSITION:	
ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΣΥΜΒΑΝΤΟΣ / DESCRIPTION OF INCIDENT:	
ΠΩΣ ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΘΗΚΕ ΤΟ ΣΥΜΒΑΝ / COBC CHANNEL:	
ΑΠΟ ΠΟΙΟΝ ΕΚΤΕΛΕΣΤΗΚΕ Η ΕΡΕΥΝΑ ΤΟΥ ΣΥΜΒΑΝΤΟΣ / INVESTIGATION CONDUCTED BY:	
ΝΟΜΙΚΗ ΓΝΩΜΑΤΕΥΣΗ / LEGAL OPINION	
ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΕΣ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ / PROPOSED DISCIPLINARY ACTION:	
ΖΗΜΙΑ ΣΕ ΑΞΙΑ / LOSS IN VALUE:	
ΑΝΑΚΤΗΘΕΣΑ ΖΗΜΙΑ / LOSS RECOVERY:	
ΕΓΚΕΚΡΙΜΕΝΕΣ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΕΣ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ / APPROVED DISCIPLINARY ACTION	



ΤΙΤΛΟΣ ΣΥΜΒΑΝΤΟΣ / ISSUE TITLE	
ΑΔΥΝΑΜΙΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ – ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ / CONTROL WEAKNESS(ES):	
ΔΙΟΡΘΩΤΙΚΕΣ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ / CHANGE TO CONTROL PROCEDURE:	

Αρχεία – έγγραφα στα οποία βασίστηκε ο έλεγχος: