ΩΜΕΓΑ - Λ. ΓΡΑΝΤΑΣ Α.Β.Ε.Ε.

ΚΩΔΙΚΑΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ & ΗΘΙΚΗΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. Εισαγωγή 2
2. Συμμόρφωση με Ισχύουσα Νομοθεσία 3
3. Σύγκρουση Συμφερόντων 3
4. Εσωτερικές πληροφορίες & Συναλλαγές βάσει αυτών 4
5. Εταιρικές Ευκαιρίες - Ευρεσιτεχνίες 4
6. Ανταγωνισμός και Δίκαιη Συμπεριφορά κατά τις Συναλλαγές 5
7. Αποφυγή Δωροδοκίας και Διαφθοράς 6
8. Απαγόρευση Επιχορηγήσεων σε Πολιτικά Κόμματα 6
9. Ακεραιότητα και Εντιμότητα 7
10. Απαγόρευση Διακρίσεων και Παρενόχλησης 7
11. Υγιεινή και Ασφάλεια 8
12. Αλκοόλ και Ναρκωτικά 8
13. Προστασία του περιβάλλοντος και μείωση των ρύπων 9
14. Προσωπικά Δεδομένα Εργαζομένων 9
15. Συνεχής Κατάρτιση σε Νέες Τεχνολογίες και Δεξιότητες 9
16. Τήρηση Αρχείων, Οικονομικός Έλεγχος και Κοινοποιήσεις 10
17. Εμπιστευτικότητα, Εχεμύθεια 10
18. Ασφάλεια 10
19. Ορθή Χρήση και Προστασία των περιουσιακών στοιχείων της Εταιρίας 10
20. Εμπορικά ζητήματα συμμόρφωσης με νομοθεσία 11
21. Παραίτηση από πρόβλεψη του Κώδικα 11
22. Αναφορά παράνομης ή ανήθικης Συμπεριφοράς 12
23. Πρόσθετες Υποχρεώσεις Διευθυντών 12
24. Διαδικασίες Συμμόρφωσης 12
Αναφορές σε Εταιρικές Πολιτικές και Διαδικασίες (§ στον Κώδικα) 13

ΩΜΕΓΑ - Λ. ΓΡΑΝΤΑΣ Α.Β.Ε.Ε.
Παραγωγή Ειδών Πλεκτικής
7^{ο} χλμ. Θεσσαλονίκης-Ωραιοκάστρου // Θεσσαλονίκη - Ελλάδα
Τηλ. +30 -2310 685 500 // Email : lgrantas@yahoo.gr

1. Εισαγωγή

Από την αρχή της ίδρυσής της η Λ. ΓΡΑΝΤΑΣ Α.Β.Ε.Ε εφαρμόζει επιχειρηματικές πρακτικές που διέπονται από ακεραιότητα, αξιοπιστία, τιμιότητα, διαφάνεια, δίκαιη συμπεριφορά στις συναλλαγές και πλήρη συμμόρφωση στην ισχύουσα νομοθεσία. Επίσης έχει δεσμευτεί στην εφαρμογή αυτών των αξιών και των Εταιρικών Επιχειρηματικών Αρχών σε κάθε περιοχή που αναπτύσσει δραστηριότητα.

Ο Κώδικας Δεοντολογίας (στο εξής «ο Κώδικας») της Λ. ΓΡΑΝΤΑΣ Α.Β.Ε.Ε. και των θυγατρικών της (στο εξής «η Εταιρία») καθορίζει τη συνεχή εφαρμογή των Εταιρικών Επιχειρησιακών Αρχών με καθιέρωση αδιαπραγμάτευτων ελάχιστων προτύπων συμπεριφοράς σε καθοριστικούς τομείς.

Ο Κώδικας εφαρμόζεται από όλους τους εργαζόμενους και μονίμους συνεργάτες της Εταιρίας, από αντιπροσώπους / εκπροσώπους της Εταιρίας, εξωτερικούς συνεργάτες όπως προμηθευτές και εργολάβους της, οριοθετώντας τα πρότυπα της Εταιρίας για την ηθική επιχειρηματική τους συμπεριφορά παγκοσμίως.

Ο Κώδικας καλύπτει ένα ευρύ φάσμα επιχειρηματικών πρακτικών και διαδικασιών. Τα ηθικά επιχειρηματικά πρότυπα αφορούν στις σχέσεις / συναλλαγές με τους εργαζόμενους στην Εταιρία, τους πελάτες[1], τους προμηθευτές, τους εργολάβους και τους συνεργάτες καθώς και τους μετόχους αυτής, την κοινωνία, τις κυβερνήσεις και τις κρατικές αρχές οπουδήποτε αυτή δραστηριοποιείται.

Οι εργαζόμενοι και τα στελέχη της Εταιρίας μπορούν να επιζητούν καθοδήγηση όταν αμφιβάλλουν για τον κατάλληλο χειρισμό μιας δεδομένης κατάστασης και οφείλουν να αποφεύγουν και την παραμικρή ένδειξη ανάρμοστης συμπεριφοράς, καθόσον αποτελεί θεμελιώδη ευθύνη του εργαζομένου να πράττει το σωστό («do the right thing»), μια ευθύνη που δεν μπορεί να αποποιηθεί.

Οι παραβιάσεις των προτύπων συμπεριφοράς του Κώδικα, υπόκεινται σε πειθαρχικές κυρώσεις, η σοβαρότερες των οποίων μπορεί να είναι τερματισμός της συμβατικής σχέσης με την Εταιρία. Επιπλέον, παραβάσεις του Κώδικα ενδέχεται να συνιστούν και παραβάσεις του Νόμου με συνεπακόλουθες αστικές και ποινικές κυρώσεις για τους ευθυνόμενους εργαζόμενους, στελέχη και διευθυντές ή/ και για την Εταιρία. Στην περίπτωση που εργαζόμενος θεωρεί ότι συντρέχει περίπτωση τελεσμένης ή πιθανής μελλοντικής παραβίασης του Κώδικα θα πρέπει να ακολουθήσει τις διαδικασίες που καθορίζονται στο άρθρο 23 του Κώδικα.

Η Εταιρία συμβάλλει ενεργά στην προώθηση της έννοιας της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης[2] στην ελληνική και διεθνή επιχειρηματική κοινότητα. Η Εταιρία συντάσσεται απόλυτα με τις δέκα αρχές της «United Nations Global Compact» υπέρ των ανθρώπινων δικαιωμάτων, της εργασίας, του περιβάλλοντος και κατά της διαφθοράς.

Από τη φύση του ο Κώδικας δεν έχει τη δυνατότητα να καλύψει το σύνολο των καταστάσεων που ενδέχεται να προκύψουν μελλοντικά. Έχει συνταχθεί κατά τέτοιο τρόπο ώστε να παρέχει ένα πλαίσιο αναφοράς όπου θα μπορεί να ενταχθεί και να αξιολογηθεί οποιαδήποτε δραστηριότητα που δεν μπορεί να προβλεφθεί. Στο εξής, σε όποιο σημείο του Κώδικα γίνεται αναφορά σε «εργαζόμενους» «προσωπικό» και «Ανθρώπινο Δυναμικό», εννοούνται όλοι όσοι συνεισφέρουν στην

[1] Code of Ethics & Customers

[2] Social Accountability Policy

Εταιρική δράση μέσω συμβατικής σχέσης τους με την Εταιρία, ως υπάλληλοι, ως συνεργάτες, ως στελέχη, διευθυντές ή μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Λ. ΓΡΑΝΤΑΣ Α.Β.Ε.Ε. και των θυγατρικών της που ελέγχει πλήρως και ενσωματώνει στις οικονομικές της καταστάσεις.

Τα κείμενο που ακολουθεί διευκρινίζει και παρέχει περισσότερες αναλυτικές πληροφορίες για κάθε ένα από τα βασικά θέματα του Κώδικα.

2. Συμμόρφωση με Ισχύουσα Νομοθεσία

Η Λ. ΓΡΑΝΤΑΣ Α.Β.Ε.Ε. και οι θυγατρικές της δραστηριοποιείται σε διάφορες αγορές και χώρες ανά τον κόσμο. Σε κάθε περίπτωση συμμορφώνεται με την ισχύουσα νομοθεσία του Κράτους στο οποίο αναπτύσσει δραστηριότητα, σε συνδυασμό με οποιοδήποτε άλλο διεθνή Νόμο ή πρότυπο τυγχάνει παράλληλης εφαρμογής, όπως η Συνθήκη του ΟΟΣΑ του 1997, η Συνθήκη των Ηνωμένων Εθνών ενάντια στη δωροδοκία (UNCAC), ο Νόμος των ΗΠΑ για τη διεθνή διαφθορά, τα «European Common Industry Standard» , το πρότυπο κοινωνικής υπευθυνότητας B.S.C.I. και SMETA by SEDEX .

Η υπακοή στο Νόμο, «τόσο στα χαρτιά όσο και στο πνεύμα», αποτελεί τη βάση στην οποία στηρίζονται τα πρότυπα ηθικής της Εταιρίας. Όλοι οι εργαζόμενοι οφείλουν κατά τη διεξαγωγή των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων τους να υπακούουν και να τηρούν το εφαρμοστέο δίκαιο στις περιοχές/χώρες που η Εταιρία αναπτύσσει δραστηριότητα. Αν και οι εργαζόμενοι δεν οφείλουν να γνωρίζουν λεπτομερώς κάθε ισχύοντα νόμο και κανονισμό, είναι σημαντικό να είναι γνώστες αυτών των πληροφοριών που θα τους οδηγήσουν στο να αποταθούν για καθοδήγηση στους προϊσταμένους τους, τους διευθυντές ή άλλο αρμόδιο όργανο της Εταιρίας. Οι εργαζόμενοι της Εταιρίας είναι υποχρεωμένοι να ενεργούν ηθικά σε κάθε τομέα της επιχειρηματικής τους δραστηριότητας και οφείλουν να διατηρούν υψηλά πρότυπα ειλικρίνειας, εντιμότητας, τιμιότητας, αξιοπιστίας και ακεραιότητας. Επιπλέον, οφείλουν να τηρούν κατά περίπτωση τους θεσμοθετημένους εσωτερικούς κανονισμούς και τα θεσμοθετημένα πρότυπα, οι οποίοι ενδέχεται να προβλέπουν αυστηρότερες απαιτήσεις από αυτές που ορίζει ο νόμος.

3. Σύγκρουση Συμφερόντων

«Σύγκρουση συμφερόντων» υφίσταται όταν το προσωπικό συμφέρον κάποιου εργαζόμενου, παρεμποδίζει ή αντιτίθεται με οποιονδήποτε τρόπο ή φαίνεται να παρεμποδίζει ή να αντιτίθεται στα συμφέροντα της Εταιρίας.

Περίπτωση τέτοιου είδους σύγκρουσης ενδέχεται να προκύψει όταν εργαζόμενος της Εταιρίας αναλαμβάνει δράση ή έχει συμφέροντα που καθιστούν δύσκολη τόσο την αντικειμενική του κρίση όσο και την αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων του, ή όταν εργαζόμενος της Εταιρίας, συγγενικό του πρόσωπο ή στενός του συνεργάτης, αποκομίζει ανάρμοστα προσωπικά οφέλη εξαιτίας της θέσης που κατέχει στην Εταιρία.

Δάνεια ή πιστώσεις που δίδονται από την Εταιρία σε εργαζόμενο, συγγενικό του πρόσωπο ή στενό του συνεργάτη ή εγγυήσεις υπέρ αυτών ενδέχεται να οδηγήσουν σε σύγκρουση συμφερόντων και σε ορισμένες περιπτώσεις απαγορεύονται από το Νόμο.

Εργαζόμενος στην Εταιρία δεν επιτρέπεται να προσφέρει παράλληλα την εργασία του σε

ανταγωνιστή, σε πελάτη[3] ή σε προμηθευτή αυτής και οφείλει να αποφεύγει οποιαδήποτε άμεση ή έμμεση εργασιακή σχέση ή/και συναλλαγή με τους πελάτες της Εταιρίας, τους προμηθευτές ή τους ανταγωνιστές αυτής, εκτός των απαιτούμενων και λογικών ενεργειών για την εκπλήρωση των καθηκόντων που έχει αναλάβει προς όφελος της Εταιρίας. Κάθε πράξη που μπορεί να επιφέρει σύγκρουση των προσωπικών συμφερόντων του εργαζομένου με αυτών της Εταιρίας απαγορεύεται από την εταιρική πολιτική, εκτός αν έχει εγκριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας. Η Εταιρία απαιτεί από τους εργαζόμενους σε αυτή να αποκαλύπτουν οποιαδήποτε κατάσταση θα μπορούσε εύλογα να οδηγήσει στη δημιουργία μιας τέτοιου είδους σύγκρουσης συμφερόντων. Οι περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων μπορεί να μην είναι πάντοτε ευδιάκριτες. Εντούτοις κάθε εργαζόμενος που αντιλαμβάνεται μια τέτοια περίπτωση ή ενδεχόμενο εμφάνισης της, οφείλει να τη γνωστοποιεί στον προϊστάμενο ή το διευθυντή του, ή άλλο αρμόδιο στέλεχος για θέματα προσωπικού, και να συμβουλεύεται τον Κώδικα, συγκεκριμένα το άρθρο 19 που ορίζει τη διαδικασία που θα πρέπει να ακολουθείται, προκειμένου να επιλυθεί η κατάσταση κατά τρόπο δίκαιο και διαφανή

4. Εσωτερικές πληροφορίες & Συναλλαγές βάσει αυτών [4]

Όλες οι μη δημόσιες (μη γνωστές στο κοινό) πληροφορίες που αφορούν την Εταιρία, τους πελάτες της Εταιρίας ή τους εμπορικούς συνεργάτες της και προμηθευτές της, αποκαλούνται «εσωτερικές πληροφορίες» και προστατεύονται με εχεμύθεια και εμπιστευτικότητα ως περιουσιακό στοιχείο της Εταιρίας.

Οι εργαζόμενοι και τα μέλη του προσωπικού της Εταιρίας που, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους έχουν πρόσβαση σε εμπιστευτικές πληροφορίες ή έγιναν κοινωνοί εμπιστευτικών πληροφοριών για την Εταιρία ή για άλλο νομικό πρόσωπο εξ αιτίας της σχέσης τους με την Εταιρία, δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιούν, να εκμεταλλεύονται ή να δημοσιοποιούν αυτές προκειμένου να ληφθούν επενδυτικές αποφάσεις, αποφάσεις αγοραπωλησίας μετοχών της Εταιρίας ή για οποιαδήποτε άλλη δράση και σκοπό πέραν της Εταιρικής δράσης.

Η χρήση εσωτερικής πληροφόρησης για ίδιο οικονομικό όφελος ή η γνωστοποίηση της σε άλλον προκειμένου να ληφθεί επενδυτική απόφαση είναι ανήθικη και παράνομη. Ομοίως, η κοινοποίηση εσωτερικών πληροφοριών σε φιλικό ή συγγενικό πρόσωπο ή συνεργάτη είναι αυστηρώς απαγορευμένη εκτός αν το εν λόγω πρόσωπο διαθέτει εξουσιοδότηση να λάβει γνώση τέτοιων εμπιστευτικών πληροφοριών, έχοντας π.χ. υπογεγραμμένο και εν ισχύ συμφωνητικό εχεμύθειας με την Εταιρία.

5. Εταιρικές Ευκαιρίες - Ευρεσιτεχνίες

Οι εργαζόμενοι για προσωπικό τους όφελος απαγορεύεται να κάνουν χρήση της εταιρικής περιουσίας, των πληροφοριών που λαμβάνουν γνώση[5], ή της θέσης που κατέχουν στην Εταιρία καθώς επίσης απαγορεύεται να εκμεταλλεύονται για προσωπικό όφελος ευκαιρίες που παρουσιάζονται κατά την άσκηση των καθηκόντων τους ενώ κάνουν χρήση της εταιρικής περιουσίας, των πληροφοριών που λαμβάνουν γνώση ή της θέσης που κατέχουν, χωρίς τη συγκατάθεση και έγκριση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας. Επίσης οφείλουν σε κάθε περίπτωση να μη δρουν

[3] Code of Ethics & Customers
[4] Confidentiality Policy
[5] Confidentiality Policy

ανταγωνιστικά ενάντια στην Εταιρία κατά τρόπο άμεσο ή έμμεσο, και έχουν καθήκον να προωθούν πάντοτε το συμφέρον της Εταιρίας, όταν προκύπτει η ευκαιρία προς τούτο.

Οι ευρεσιτεχνίες των εργαζομένων στην Εταιρία αποτελούν πνευματική ιδιοκτησία[6] και περιουσιακό στοιχείο της Εταιρίας. Καθ' όσον ο σχεδιασμός, η προώθηση, εφεύρεση ή βελτίωση του εκάστοτε προϊόντος ή λύσης ή υπηρεσίας που παρέχεται σε πελάτη συνδέεται άμεσα ή έμμεσα με την επιχειρηματική δράση της Εταιρίας, θεωρείται ιδιοκτησία της Εταιρίας, αδιακρίτως αν αυτή η εφεύρεση ή βελτίωση επιτεύχθηκε σε εργάσιμες ώρες και ημέρες από υπαλλήλους, μόνιμους συνεργάτες ή τρίτους εμπλεκόμενους.

6. Ανταγωνισμός και Δίκαιη Συμπεριφορά κατά τις Συναλλαγές

Η Εταιρία προσπαθεί να επιτυγχάνει τους σκοπούς της μέσω υψηλών επιδόσεων, αναπτύσσοντας και διαθέτοντας προϊόντα άριστης ποιότητας σε συμφέρουσες τιμές εν σχέση με ανταγωνιστές της, πάντα χρησιμοποιώντας θεμιτά και σύννομα μέσα, δρώντας πάντα με ειλικρίνεια και αποφεύγοντας οποιαδήποτε ανήθικη ή παράνομη επιχειρηματική πρακτική.

Απαγορεύεται[7] η κλοπή ιδιοκτησιακών πληροφοριών ή η διακίνηση επιχειρηματικών μυστικών πληροφοριών που λήφθηκαν χωρίς τη συγκατάθεση του ιδιοκτήτη, ή η πρόκληση τέτοιων κοινοποιήσεων, τόσο από εν ενεργεία υπαλλήλους και προσωπικό της Εταιρίας όσο και από πρώην εργαζόμενους στην Εταιρία.

Κάθε εργαζόμενος οφείλει να σέβεται τα δικαιώματα και να συναλλάσσεται κατά δίκαιο τρόπο με τους υπόλοιπους εργαζόμενους στην Εταιρία καθώς και με τους πελάτες[8], τους προμηθευτές, τους εργολάβους και τους ανταγωνιστές αυτής.

Οι εργαζόμενοι στην Εταιρία δεν επιτρέπεται να επωφελούνται κατά αθέμιτο τρόπο οποιουδήποτε, είτε μέσω χειραγώγησης, είτε απόκρυψης ή εκμετάλλευσης προνομιακών πληροφοριών[9], ή διαστρέβλωσης πραγματικών περιστατικών, ή μέσω άλλης παράνομης επιχειρηματικής πρακτικής.

Δεν επιτρέπεται εργαζόμενος στην Εταιρία να συμμετέχει σε διαπραγματεύσεις για καθορισμό τιμών, σε νοθεία προσφοράς, σε συμφωνίες σχετικά με μερίδια πωλήσεων και κατανομή αγορών ή πελατών[10], και γενικά σε οποιαδήποτε παράνομη δραστηριότητα ή αντιδεοντολογική πρακτική που παρεμποδίζει τον υγιή ανταγωνισμό.

Προκειμένου να διατηρηθεί η πολύτιμη φήμη της Εταιρίας, καθίσταται ιδιαιτέρως ουσιαστική η συμμόρφωση με τις ποιοτικές διαδικασίες και τις απαιτήσεις ασφάλειας αυτής, ο δε χειρισμός όλων των πιστοποιητικών και των εγγράφων επιθεώρησης και δοκιμής πρέπει πάντοτε να εναρμονίζεται με τις προδιαγραφές και τις απαιτήσεις που θέτει η ισχύουσα Νομοθεσία, ο Κώδικας και οι διαδικασίες Ποιότητας και Ασφάλειας που ακολουθούνται.

Σκοπός των εταιρικών δώρων και της ψυχαγωγίας σε μια εμπορική σχέση είναι να δημιουργηθεί θετικό κλίμα και κατάλληλες εργασιακές συνθήκες για την πρόοδο των εργασιών, και σε καμία περίπτωση να προσπορισθεί κάποιος αθέμιτο πλεονέκτημα

[6] Confidentiality Policy
[7] Confidentiality Policy
[8] Code of Ethics & Customers
[9] Confidentiality Policy
[10] Code of Ethics & Customers

έναντι των άλλων πελατών ή προμηθευτών.

Δεν πρέπει να προσφέρεται ή να γίνεται αποδεκτό δώρο ή ψυχαγωγία από οποιοδήποτε εργαζόμενο, συγγενικό πρόσωπο ή συνεργάτη αυτού, εκτός αν αυτό: (1) δεν είναι δώρο μετρητών, (2) δεν παραβιάζει οποιονδήποτε νόμο, κανονισμό ή εφαρμοστέα πολιτική άλλου, (3) δεν μπορεί να εκληφθεί ως δωροδοκία ή ανταπόδοση ή απόπειρα επηρεασμού, (4) είναι σύμφωνο με τις συνήθεις επιχειρηματικές πρακτικές, (5) είναι λογικό στην αξία.

Είναι ευθύνη κάθε εργαζόμενου να επιδεικνύει δίκαιη και σωστή κρίση σε αυτόν τον τομέα. Σε περίπτωση αμφιβολίας περί τούτου, ο εργαζόμενος θα πρέπει να επιδιώξει την ενημέρωση και την καθοδήγηση του από τον προϊστάμενο, το διευθυντή του, τη νομική υπηρεσία και τον υπεύθυνο για θέματα ανθρώπινου δυναμικού, ούτως ώστε να ενεργήσει με σώφρονα τρόπο.

7. Αποφυγή Δωροδοκίας και Διαφθοράς

Η Εταιρία καταδικάζει κάθε είδους διεφθαρμένη επαγγελματική συμπεριφορά και οποιαδήποτε μορφή δωροδοκίας. Δεν επιτρέπεται σε οποιονδήποτε που ενεργεί για λογαριασμό της Εταιρίας, να προσφέρει ή να παρέχει (άμεσα ή έμμεσα), οποιασδήποτε μορφής αθέμιτο όφελος ή άλλο πλεονέκτημα σε φυσικό ή νομικό πρόσωπο του Ιδιωτικού ή του Δημοσίου Τομέα, με απώτερο σκοπό να εξασφαλίσει ή να διατηρήσει ή να διευρύνει επιχειρηματική δραστηριότητα. Κατ' επέκταση οφείλει να μην αποδέχεται οποιοδήποτε τέτοιο πλεονέκτημα σε αντάλλαγμα με στόχο οποιαδήποτε προνομιακή μεταχείριση σχετίζεται με αυτό.

Επιπλέον, κάθε εργαζόμενος, στέλεχος ή μέλος Διοίκησης της Εταιρίας οφείλει να απέχει από οποιαδήποτε δραστηριότητα ή συμπεριφορά θα μπορούσε να δώσει αφορμή για την εμφάνιση ή την υπόνοια τέτοιας συναλλαγής ή προσπάθειας προς αυτήν την αρχή.

Υπόσχεση, προσφορά ή παροχή σε δημόσιο λειτουργό του Ελληνικού ή Αλλοδαπού Κράτους, ενός δώρου, μίας πληρωμής ή άλλης παροχής, κατά παράβαση των κανόνων του παρόντος Κώδικα, δεν αντίκειται μόνον στην πολιτική της Εταιρίας, αλλά ενδέχεται να συνιστά βαρύ αστικό ή/και ποινικό αδίκημα.

Οι εργαζόμενοι της Εταιρίας οφείλουν να γνωρίζουν ότι υπόσχεση, προσφορά ή παροχή ανάρμοστου οφέλους προκειμένου να επηρεαστεί η απόφαση του αποδέκτη αυτού ακόμα κι αν δεν είναι δημόσιος λειτουργός, όχι μόνο συνεπάγονται πειθαρχικές κυρώσεις, αλλά ενδέχεται να οδηγήσει στην άσκηση ποινικών ή αστικών διώξεων τόσο κατά της Εταιρίας όσο και των εργαζομένων αυτής. Στα ανάρμοστα οφέλη συγκαταλέγονται δώρα, πληρωμές, ευνοϊκή συμπεριφορά ή μεταχείριση, ή άλλου είδους παροχή προς τον αποδέκτη, συμπεριλαμβανομένων συμβάσεων απασχόλησης ή συμβάσεων παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών με πρόσωπα ή συνεργάτες του στενού οικογενειακού ή φιλικού περιβάλλοντος.

8. Απαγόρευση Επιχορηγήσεων σε Πολιτικά Κόμματα

Οι εργαζόμενοι της Εταιρίας οφείλουν να γνωρίζουν ότι οι νόμοι απαγορεύουν κατά κανόνα τις εταιρικές συνεισφορές προς πολιτικούς Οργανισμούς, Κόμματα, Επιτροπές ή υποψηφίους. Η Εταιρία έχει ενστερνισθεί πολιτική απαγόρευσης τέτοιου είδους επιχορηγήσεων. Η Εταιρία απαγορεύει τις συνεισφορές προς πολιτικά κόμματα ή υποψηφίους, είτε αυτές γίνονται άμεσα από

την Εταιρία η από επιχειρηματική μονάδα αυτής ή θυγατρική της, είτε γίνονται μέσω εμπορικών ενώσεων στις οποίες η Εταιρία συμμετέχει. Η απαγόρευση αυτή ισχύει για: (α) οποιεσδήποτε χρηματικές συνεισφορές ή συνεισφορές άλλων περιουσιακών στοιχείων της Εταιρίας για πολιτικούς λόγους, (β) ενθάρρυνση εργαζομένων να προβούν σε οποιαδήποτε τέτοιου είδους συμβολή σε ατομικό επίπεδο, ή (γ) ανταμοιβή ή επιβράβευση εργαζόμενου για τέτοιους είδους. Μόνο σε προσωπικό επίπεδο οι εργαζόμενοι είναι ελεύθεροι να δρουν σε αυτόν τον τομέα κατά βούληση, και να προβαίνουν σε τέτοιου είδους επιχορηγήσεις και συνεισφορές.

9. Ακεραιότητα και Εντιμότητα

Κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, οι εργαζόμενοι στην Εταιρία οφείλουν πάντοτε να ενεργούν με γνώμονα την ύψιστη εντιμότητα, ακεραιότητα και ειλικρίνεια.

Κάθε εργαζόμενος, στέλεχος ή μέλος της διοίκησης και διαχείρισης αυτής οφείλει πάντοτε να ενεργεί με ακεραιότητα, τιμιότητα, και ειλικρίνεια, να σέβεται τα δικαιώματα των πελατών[11], των προμηθευτών, των συνεργατών και των ανταγωνιστών της . Οι Διευθυντές της Εταιρίας, οι εμπλεκόμενοι στη διοίκηση και διαχείριση αυτής, οι εργαζόμενοι και το προσωπικό, οφείλουν να ενημερώνουν την Εταιρία για τυχόν νομικές διαδικασίες που έχουν εγερθεί εναντίον τους, ιδιαίτερα αν αφορούν υποθέσεις σχετιζόμενες με την Εταιρική δράση. Επίσης, οι εργαζόμενοι στην εταιρία πρέπει να ειδοποιούν άμεσα την Εταιρία εάν κατηγορούνται για διάπραξη ποινικού αδικήματος και να παρέχουν στην Εταιρία οποιαδήποτε επιπλέον πληροφορία τους ζητηθεί σχετικά με το θέμα.

10. Απαγόρευση Διακρίσεων και Παρενόχλησης

Η Εταιρία απαγορεύει και δεν ανέχεται τις διακρίσεις στη διαδικασία πρόσληψης ή στον καθορισμό της αμοιβής ή στην πρόσβαση στην κατάρτιση ή στην εξέλιξη, ή στην προαγωγή ή στην καταγγελία ή λύση της εργασιακής σχέσης ή τη συνταξιοδότηση, που βασίζονται στο φύλο, χρώμα, ηλικία, τόπο καταγωγής, παλαιότητα στο δυναμικό της εταιρίας, κοινωνική τάξη, πολιτικές πεποιθήσεις, υπηκοότητα, το θρήσκευμα, σεξουαλικό προσανατολισμό ή αναπηρία.

Η Εταιρία παρέχει ίσες ευκαιρίες σε όλες τις μορφές απασχόλησης σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και απαγορεύει την παιδική εργασία υιοθετώντας τις αρχές του προτύπου BSCI και SMETA by SEDEX. Επιπλέον η Εταιρία δεν συμμετέχει και δεν κάνει χρήση ούτε δείχνει ανοχή στα φαινόμενα καταναγκαστικής εργασίας, σωματικής τιμωρίας, διανοητικού ή σωματικού εξαναγκασμού και λεκτικής κακοποίησης των εργαζομένων και τα καταδικάζει σεβόμενη πάντοτε την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, την εμπιστευτικότητα[12] και τα προσωπικά δικαιώματα κάθε εργαζομένου και δεσμευόμενη στη διατήρηση ενός εργασιακού χώρου απαλλαγμένου από διακρίσεις και κάθε είδους ηθικές παρενοχλήσεις.

Ως εκ τούτου, η Εταιρία δεν ανέχεται οποιουδήποτε είδους παράνομη διάκριση, λεκτική ή φυσική ή ηθική παρενόχληση βασισμένη στο φύλο, χρώμα, ηλικία, τόπο καταγωγής, παλαιότητα στο δυναμικό της εταιρίας, κοινωνική τάξη, πολιτικές πεποιθήσεις, υπηκοότητα, το θρήσκευμα, σεξουαλικό προσανατολισμό ή αναπηρία, εθνικότητα, ιδιότητα μέλους ένωσης, πολιτικό

[11] Code of Ethics & Customers

[12] Confidentiality Policy

συνεταιρισμό, η φυσική ή διανοητική ανικανότητα, κατάσταση υγείας ή την οικογενειακή κατάσταση.

Οι εργαζόμενοι που θεωρούν ότι ο εργασιακός χώρος τους δεν συμμορφώνεται με τις ανωτέρω αρχές ενθαρρύνονται να αναφέρουν τις ανησυχίες[13] τους στο τμήμα προσωπικού, ή τη διοίκηση με ανοικτή γραμμή.

11. Υγιεινή και Ασφάλεια[14]

Η Εταιρία υιοθετεί και προάγει τις αρχές και τα πρότυπα Υγιεινής και Ασφάλειας στο εργασιακό περιβάλλον και εκτός αυτού έχοντας κυκλοφορήσει στο προσωπικό σχετικές οδηγίες, φυλλάδια και σχετικό ενημερωτικό υλικό, με κύριο σκοπό να παρέχεται πάντοτε υγιές και ασφαλές εργασιακό περιβάλλον απαλλαγμένο από επικίνδυνες συνθήκες ή συνθήκες που βλάπτουν την υγεία.

Επίσης η Εταιρία λαμβάνει επαρκή μέτρα[15] ώστε να αποτρέπονται ατυχήματα και έχει θεσμοθετήσει πρακτικές που αποτρέπουν και αντιμετωπίζουν πιθανούς κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζόμενων. Παρέχει επίσης σε όλους τους εργαζόμενους ενημέρωση στα ζητήματα[16] Υγιεινής και Ασφάλειας στο εργασιακό περιβάλλον και εκτός αυτού οι οποίοι έχουν ευθύνη για τη δημιουργία και τη διατήρηση ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού χώρου για όλους, τηρώντας τις ισχύουσες νομοθετικές και κανονιστικές διατάξεις, τα εταιρικά πρότυπα και τις βέλτιστες πρακτικές καθώς και τις απαιτήσεις του OHSAS για την υγεία και την ασφάλεια.

Στην κατεύθυνση αυτή, ενθαρρύνει το προσωπικό να υποβάλει αναφορές περιγραφής συνθηκών καθώς και οποιεσδήποτε περαιτέρω ανησυχίες[17] για ενδεχόμενες επισφαλείς συνθήκες ή εγχειρήματα που ελλοχεύουν κίνδυνο τραυματισμού.

Προκειμένου να διατηρηθεί πάντοτε ένα υγιές και ασφαλές εργασιακό περιβάλλον απαλλαγμένο από επικίνδυνες συνθήκες ή συνθήκες που βλάπτουν την υγεία, η Εταιρία δεν ανέχεται καμίας μορφής βία ή απειλή βίας εντός ή σε σχέση με το χώρο εργασίας ή εργασιακού περιβάλλοντος. Οι εργαζόμενοι που πέφτουν θύματα, καθίστανται μάρτυρες ή αντιλαμβάνονται μία βίαιη ή δυνητικά βίαιη συμπεριφορά ή κατάσταση στους χώρους της Εταιρίας πρέπει να την αναφέρουν[18] άμεσα στον προϊστάμενο τους, τη Διεύθυνση Προσωπικού.

12. Αλκοόλ και Ναρκωτικά

Η Εταιρία δεσμεύεται να διατηρεί ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον[19] απαλλαγμένο από παράνομες ουσίες. Όλοι οι εργαζόμενοι οφείλουν να συμμορφώνονται απόλυτα προς τις πολιτικές της Εταιρίας που αφορούν στην κατάχρηση οινοπνεύματος και την κατοχή, πώληση, διακίνηση ή χρήση όλων των παράνομων ουσιών.

Απαγορεύεται η κατανάλωση οινοπνευματωδών ποτών εν ώρα εργασίας ή εντός των εγκαταστάσεων της Εταιρίας, εκτός εάν πρόκειται για συγκεκριμένες εκδηλώσεις που λαμβάνουν χώρα μετά από έγκριση της Διοίκησης. Σε κάθε περίπτωση απαγορεύεται εν ώρα εργασίας ή εντός των εγκαταστάσεων

[13] Complaint Procedure
[14] H&S Policy
[15] Risk Assessment
[16] Various Work Instructions
[17] Complaint Procedure
[18] Complaint Procedure
[19] H&S Policy

της Εταιρίας η κατοχή, η χρήση, η πώληση ή η διακίνηση ή προσφορά παράνομων ναρκωτικών ή άλλων απαγορευμένων ουσιών. Επιπλέον, απαγορεύεται η προσέλευση στην εργασία, ή η οδήγηση εταιρικού οχήματος κάτω από την επήρεια οινοπνεύματος ή οποιουδήποτε παράνομου ναρκωτικού ή απαγορευμένης ουσίας.

13. Προστασία του περιβάλλοντος και μείωση των ρύπων[20]

Η Εταιρία είναι ευαισθητοποιημένη στα ζητήματα προστασίας περιβάλλοντος και ενθαρρύνει το προσωπικό της και συνεργάτες της να υιοθετούν πάντοτε εντός και εκτός χώρου εργασίας τις βέλτιστες πρακτικές ενός υπεύθυνου καταναλωτή για τη μείωση των ρύπων και του εκλυόμενου από καύσεις διοξειδίου του άνθρακα. Οι εργαζόμενοι, το προσωπικό, πελάτες και συνεργάτες ενημερώνονται μέσα από εταιρική επικοινωνία, ενημερωτικά φυλλάδια και εκδηλώσεις να επιδιώκουν την μέγιστη δυνατή οικονομία των φυσικών πόρων, την ανακύκλωση των αποβλήτων και τη μείωση των εκπομπών ρύπων, στηρίζοντας έμπρακτα πρακτικές ανακύκλωσης υλικών και μέτρα εξοικονόμησης ενέργειας.

Εάν κάποιος εργαζόμενος είναι αβέβαιος για την ευθύνη ή την υποχρέωση του σύμφωνα με τα ανωτέρω, πρέπει να αναζητήσει βοήθεια και καθοδήγηση από τον προϊστάμενο ή το διευθυντή του, ή τον υπεύθυνο προσωπικού.

14. Προσωπικά Δεδομένα Εργαζομένων

Η Εταιρία σέβεται βαθιά την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και τα προσωπικά δεδομένα του προσωπικού της και των πρώην εργαζομένων σε αυτήν. Προς το σκοπό αυτό ζητούνται και φυλάσσονται μόνο οι πληροφορίες[21] που αναφέρονται στο Βιογραφικό στελεχών του προσωπικού και συνεργατών, που απαιτούνται από τις Αρχές ή όσα συμβάλλουν στην αποτελεσματική λειτουργία της Εταιρίας και του Ομίλου. Οι πληροφορίες αυτής της φύσης και κυρίως τα προσωπικά δεδομένα του Ανθρώπινου Δυναμικού θεωρούνται απόρρητες και μόνο το αρμόδιο εξουσιοδοτη-μένο προσωπικό έχει πρόσβαση σε αυτές.

15. Συνεχής Κατάρτιση σε Νέες Τεχνολογίες και Δεξιότητες[22]

Η φιλοσοφία της Εταιρίας συνοψίζεται στην συνεχή ενίσχυση[23] του ανθρώπινου κεφαλαίου της, δηλαδή του γνωστικού επιπέδου και δεξιοτήτων του προσωπικού της, για το οποίο φροντίζει να διατηρείται σε υψηλά επίπεδα ανταγωνιστικότητας σε σχέση με τις συνεχείς τεχνολογικές εξελίξεις, διαθέτοντας ικανότητα για καινοτομία, μέσω απόκτησης νέων δεξιοτήτων τεχνικής και επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης κλπ.

Για το σκοπό αυτό η Εταιρία παροτρύνει, ενθαρρύνει και προσπαθεί να χρηματοδοτεί το προσωπικό της για να συμμετέχει π.χ. σε εκπαιδευτικά σεμινάρια, για την απόκτηση πιστοποίησης τεχνικής και επαγγελματικής κατάρτισης κλπ. Πιστεύει ότι η ανάπτυξή της ίδιας της Εταιρίας είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την ανάπτυξη και βελτίωση των ικανοτήτων του προσωπικού της.

Η Εταιρία προσφέρει στο προσωπικό της ευκαιρίες εκπαίδευσης και επιμόρφωσης μέσω εκπαιδευτικών προγραμμάτων και σεμιναρίων, σχετικά με την επαγγελματική

[20] Environmental Policy

[21] Confidentiality Policy
[22] Good Manufacture Practice
[23] Training

κατάρτιση και την εναλλαγή, μέσω αναδιοργάνωσης και εξελίξεων των θέσεων εργασίας, διευρύνσεις αρμοδιοτήτων κλπ.

16. Τήρηση Αρχείων, Οικονομικός Έλεγχος και Κοινοποιήσεις

Οι εργαζόμενοι της Εταιρίας οφείλουν να συντάσσουν εγκαίρως και με υπευθυνότητα τα έγγραφα, τις αναφορές και εν γένει τα υπηρεσιακά σημειώματα καθώς και να ελέγχουν την πληρότητα και ορθότητα των πληροφοριών που παρέχουν, προκειμένου να καθίσταται δυνατή η λήψη υπεύθυνων και ορθών επιχειρηματικών αποφάσεων από τα όργανα Διοίκησης. Κάθε εταιρική δαπάνη πρέπει να τεκμηριώνεται και να καταγράφεται εγκαίρως και με ακρίβεια. Εάν υπάρχει αμφιβολία ως προς τη νομιμότητα συγκεκριμένης δαπάνης, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να απευθύνονται στο Διευθύνοντα Σύμβουλο, τον Οικονομικό Διευθυντή ή/και τον Υπεύθυνο Ανθρώπινου Δυναμικού όπου θα τους παρέχονται οι απαιτούμενες πληροφορίες.

Όλα τα βιβλία, τα αρχεία, οι λογαριασμοί, τα οικονομικά στοιχεία και οι οικονομικές δηλώσεις της Εταιρίας πρέπει να τηρούνται λεπτομερώς και να απεικονίζουν με ακρίβεια τις συναλλαγές της. Επίσης, οφείλουν να αποκαλύπτονται άμεσα όταν αυτό προβλέπεται από το Νόμο καθώς και να εναρμονίζονται με το εταιρικό σύστημα εσωτερικού ελέγχου[24] και την ισχύουσα νομοθεσία.

17. Εμπιστευτικότητα, Εχεμύθεια [25]

Οι εργαζόμενοι και το προσωπικό της Εταιρίας υποχρεούνται να χειρίζονται με εχεμύθεια τις εμπιστευτικές πληροφορίες που τους γνωστοποιούνται λόγω της σχέσης τους με την Εταιρία, που αφορούν την Εταιρία, τους πελάτες[26], τους προμηθευτές, τους συνεργάτες, τους εργολάβους ή τους ανταγωνιστές αυτής και να φροντίζουν πάντοτε και με κάθε τρόπο να αποφεύγουν, να αποτρέπουν την αθέμιτη κοινοποίηση τέτοιων πληροφοριών, εκτός εάν αυτό εγκριθεί εγγράφως από το Διοικητικό Συμβούλιο, ή απαιτηθεί από το Νόμο ή από δικαστήριο. Η υποχρέωση διαφύλαξης των εμπιστευτικών πληροφοριών είναι δεσμευτική ακόμα και μετά τη λήξη της απασχόλησης ή την καθ' οιονδήποτε τρόπο λύση της σχέσης ακόμα και αν διαφορετικά προβλέπεται από την οικεία σύμβαση.

Ως εμπιστευτικές πληροφορίες ορίζονται οι πληροφορίες που διαθέτει η Εταιρία, ή πληροφορίες που οι προμηθευτές και οι πελάτες[27] της Εταιρίας εμπιστεύτηκαν σε αυτήν, καθώς και όλες οι μη-δημόσιες πληροφορίες, η αποκάλυψη των οποίων θα μπορούσε να είναι επιβλαβής για την Εταιρία, τους πελάτες, τους προμηθευτές, τους εργολάβους ή συνεργάτες αυτής, ή να είναι χρήσιμες στους ανταγωνιστές αυτής, ή αντιστρατευμένες στα συμφέροντα της Εταιρίας.

18. Ασφάλεια[28]

Όλοι οι εργαζόμενοι οφείλουν να ενημερώνονται για την ύπαρξη Διαδικασιών Ασφάλειας, και τυχόν πιστοποιήσεις που διαθέτει η Εταιρία και να συμμορφώνονται με τις απαιτήσεις και τα προβλεπόμενα για την πιστοποίηση αυτή.

[24] Internal Audit
[25] Confidentiality Policy
[26] Code of Ethics & Customers
[27] Code of Ethics & Customers
[28] H&S Policy

19. Ορθή Χρήση και Προστασία των περιουσιακών στοιχείων της Εταιρίας

Όλοι οι εργαζόμενοι της Εταιρίας οφείλουν να προστατεύουν τα περιουσιακά στοιχεία της Εταιρίας και να εξασφαλίζουν την αποδοτική χρήση τους.

Η υπεξαίρεση, ο αμελής χειρισμός και η σπατάλη αυτών, ασκούν άμεση επίδραση στην αποδοτικότητα και τη βιωσιμότητα της Εταιρίας. Όλα τα περιουσιακά στοιχεία της Εταιρίας πρέπει να χρησιμοποιούνται μόνο για νόμιμους, κατάλληλους και εξουσιοδοτημένους επιχειρηματικούς σκοπούς. Οποιοδήποτε πιθανό περιστατικό απάτης, κλοπής, υπεξαίρεσης ή ακατάλληλης χρήσης θα πρέπει να αναφέρεται άμεσα στη Διοίκηση προκειμένου να διερευνηθεί και να λάβει κατάλληλα μέτρα, ειδοποιώντας τις αρμόδιες αρχές, π.χ. την Αστυνομία. Τα περιουσιακά στοιχεία της Εταιρίας απαγορεύεται να χρησιμοποιούνται για εξω-εταιρικές υποθέσεις ή δραστηριότητες πλην προηγούμενης έγκρισης του Διοικητικού Συμβουλίου. Το ανθρώπινο δυναμικό δεν πρέπει να επιδιώκει ή να πραγματοποιεί εξω-εταιρικές επαγγελματικές συναλλαγές προς ίδιο όφελος χωρίς την προηγούμενη γνωστοποίηση και έγκριση του Διοικητικού Συμβουλίου κατά τη διάρκεια της αμειβόμενης απασχόλησης.

[29]Στα περιουσιακά στοιχεία της Εταιρίας που οφείλουν να τυγχάνουν προστασίας εκ μέρους του προσωπικού, περιλαμβάνονται επίσης και οι ιδιοκτησιακές πληροφορίες αυτής, όπως η ο σχεδιασμός και εφαρμογή λύσεων σε πελάτες[30], που αποτελούν πνευματική ιδιοκτησία και συνιστούν τη φήμη για την εξειδίκευση και συνακόλουθη προσέλκυση πελατείας αυτής, οι πελάτες, προμηθευτές, συμβάσεις, επαφές και τα πάσης φύσεως εμπορικά στοιχεία που αφορούν αυτούς για παρελθόντα, παρόντα και υπό διεκδίκηση έργα, τα πάσης φύσεως εμπορικά μυστικά και ο τρόπος του «επιχειρείν», το know-how, τα διπλώματα ευρεσιτεχνίας, τα εμπορικά σήματα, τα πνευματικά δικαιώματα, καθώς και τα σχέδια επιχειρησιακών συνασπισμών και συνεργασιών, οι πάσης φύσεως πληροφορίες μάρκετινγκ και πληροφόρησης μετόχων και αρχών κεφαλαιαγοράς, οι ιδέες εφαρμοσμένης μηχανικής και κατασκευής, τα σχέδια, οι βάσεις δεδομένων, τα αρχεία, τα στοιχεία μισθοδοσίας, οι ατομικοί φάκελοι του προσωπικού και τα προσωπικά τους δεδομένα και εν γένει οποιαδήποτε αδημοσίευτα οικονομικά στοιχεία, εσωτερικές επιχειρηματικές αναλύσεις οικονομικής απόδοσης, αναφορές και εκθέσεις.

Η αθέμιτη χρήση ή η διάδοση αυτών των πληροφοριών θεωρείται παράβαση της εταιρικής πολιτικής και συνιστά παράλληλα αδίκημα που επιφέρει αστικές ή και ποινικές κυρώσεις.

20. Εμπορικά ζητήματα συμμόρφωσης με νομοθεσία

Ο εμπορικός αποκλεισμός ή άλλου είδους εμπορικές κυρώσεις, που κατά καιρούς επιβάλλονται κατά κυβερνήσεων, ή περιφερειών από την ελληνική κυβέρνηση, άλλα κράτη, την Ευρωπαϊκή Ένωση ή τα Ηνωμένα Έθνη, πρέπει να τηρούνται. Ο Οικονομικός Διευθυντής της Εταιρίας είναι σε θέση να παράσχει την ορθή πληροφόρηση για την εκάστοτε υφιστάμενη κατάσταση σε σχέση με τα εν λόγω θέματα που τυχόν ανακύψουν.

21. Παραίτηση από πρόβλεψη του Κώδικα

[29] Confidentiality Policy
[30] Code of Ethics & Customers

Οποιαδήποτε παραίτηση από πρόβλεψη του παρόντος Κώδικα εκ μέρους των ανώτερων στελεχών και των διευθυντών της Εταιρίας επιτρέπεται μόνον εφόσον έχει λάβει τη σχετική έγκριση με απόφαση Διοικητικού Συμβουλίου αυτής και γνωστοποιείται άμεσα όπως απαιτείται από την ισχύουσα Νομοθεσία.

22. Αναφορά παράνομης ή ανήθικης Συμπεριφοράς

Οι εργαζόμενοι και το προσωπικό ενθαρρύνονται να απευθυνθούν ανοικτά στους προϊστάμενους, τους διευθυντές, κατά περίπτωση, για την καλύτερη δυνατή αντιμετώπιση φαινομένων διαπιστωμένης ή πιθανής ή εν αμφιβολία παράβασης του Κώδικα, της εταιρικής πολιτικής ή της ισχύουσας Νομοθεσίας[31].

Είναι πολιτική της Εταιρίας να μην επιτρέπει από τρίτους αντίποινα ή δυσμενή μεταχείριση του προσωπικού που καλόπιστα προβαίνουν σε τέτοιου είδους αναφορές για την προστασία των συμφερόντων της Εταιρίας. Επίσης, οι εργαζόμενοι οφείλουν να συνεργάζονται κατά τη διενέργεια εσωτερικής έρευνας[32] τέτοιων υποθέσεων.

23. Πρόσθετες Υποχρεώσεις Διευθυντών [33]

Οι Διευθυντές της Εταιρίας, πέραν της ευθύνης που φέρουν ως εργαζόμενοι και της υποχρέωσης που έχουν να δρουν με σωστή και δίκαιη κρίση, οφείλουν να συμπεριφέρονται δίδοντας οι ίδιοι το καλό παράδειγμα, εμπνέοντας σεβασμό προς το προσωπικό με πρότυπο επαγγελματικής ηθικής, επιδεικνύοντας εντιμότητα, τιμιότητα, ακεραιότητα, ειλικρίνεια, προστατεύοντας πάντοτε τα εταιρικά συμφέροντα και μη λειτουργώντας ποτέ για ίδιο όφελος, ενισχύοντας το ηθικό του προσωπικού, σεβόμενοι πάντοτε τους κανόνες της ευπρέπειας, ευγένειας και αξιοπρέπειας, τα χρηστά ήθη, και ασκώντας την επιχειρηματική τους δραστηριότητα με ακέραιο, ηθικό, έντιμο και δίκαιο τρόπο. Οφείλουν να προάγουν την ανοιχτή και ειλικρινή αμφίδρομη επικοινωνία[34] με το προσωπικό προκειμένου να γνωρίζουν οι εργαζόμενοι και συνεργάτες τι προσδοκά η Εταιρία ως απόδοση από αυτούς και πώς αναμένει να συνεισφέρουν στους στόχους του της Εταιρίας και του Ομίλου, να μπορούν άνετα να αναζητούν καθοδήγηση και βοήθεια για την επίλυση απορριών καθώς και ενημέρωση σε σχέση με τον Κώδικα.

24. Διαδικασίες Συμμόρφωσης

Πρέπει όλοι συνεχώς να φροντίζουν να εξασφαλίζουν την αδιάκοπη και συνεπή εφαρμογή των διατάξεων του Κώδικα και την αποφυγή παραβάσεων του.

Εντούτοις, ορισμένες φορές δεν είναι εύκολο να διακρίνει κανείς το σωστό από το λανθασμένο. Οι εργαζόμενοι πρέπει πάντοτε να καθοδηγούνται στη λήψη των αποφάσεων τους από τις ακόλουθες βασικές αρχές:

1. Αποφύγουν οποιαδήποτε συμπεριφορά θα μπορούσε να βλάψει ή να θέσει σε κίνδυνο την Εταιρία ή τη φήμη της.
2. Πράττουν νόμιμα και με ειλικρίνεια.
3. Βάζουν τα συμφέροντα της Εταιρίας πάνω από τα προσωπικά τους συμφέροντα.

Δεδομένου ότι δεν είναι δυνατόν να προβλεφθεί κάθε πιθανή μελλοντική

[31] Complaint Procedure
[32] Internal Audit
[33] Management review
[34] Complaint Procedure

κατάσταση, είναι σημαντικό να υπάρχει ένας τρόπος προσέγγισης και αξιολόγησης των νέων δεδομένων ή προβλημάτων. Αυτά είναι τα λογικά βήματα που συνιστώνται:

(α) Σιγουρευτείτε ότι έχετε όλα τα δεδομένα. Προκειμένου να ληφθεί μία ορθή απόφαση απαιτείται η πληρέστερη δυνατή ενημέρωση.

(β) Αναρωτηθείτε: Τι καλούμαι συγκεκριμένα να κάνω; Μπορεί να θεωρηθεί ανήθικο ή ανάρμοστο; Αυτό θα σας επιτρέψει να εστιάσετε στο συγκεκριμένο πρόβλημα και τις τυχόν εναλλακτικές πρακτικές αντιμετώπισης του. Χρησιμοποιήστε την κοινή λογική και την κρίση σας καθώς εάν κάτι φαντάζει ανήθικο ή ανάρμοστο, πιθανώς και να είναι.

(γ) Συζητείστε το πρόβλημα με τον Προϊστάμενο ή το Διευθυντή σας. Αυτό συνιστά τη θεμελιώδη αρχή για τον ορθό χειρισμό οποιασδήποτε κατάστασης. Εάν αισθάνεστε άβολα να συζητήσετε το εκάστοτε πρόβλημα με τον Προϊστάμενο ή το Διευθυντή σας μπορείτε να απευθυνθείτε στον Νομικό Σύμβουλο, το Διευθύνοντα Σύμβουλο ή τον Υπεύθυνο Ανθρώπινου Δυναμικού.

(δ) Μπορείτε να αναφέρετε τις τυχόν παραβάσεις, εμπιστευτικά[35] και χωρίς φόβο αντιποίνων. Εάν ο χειρισμός μιας δεδομένης κατάστασης απαιτεί να κρατηθεί μυστική η ταυτότητα σας, τότε πράγματι η ανωνυμία σας θα προστατευθεί. Η Εταιρία απαγορεύει τα οποιουδήποτε είδους αντίποινα κατά των εργαζομένων που καλή την πίστη προέβησαν σε αναφορά πιθανών παραβάσεων του Νόμου, του Κώδικα ή της εταιρικής πολιτικής.

(ε) Πρώτα ρωτήστε, βεβαιωθείτε και μετά ενεργείστε. Αν δεν είστε βέβαιοι για την επιλογή σας αναζητείστε βοήθεια προτού αναλάβετε δράση.

Ο Κώδικας τυγχάνει εφαρμογής από όλο το Ανθρώπινο Δυναμικό της Εταιρίας, τους εργαζόμενους και Συνεργάτες και ορίζει διαδικασίες εσωτερικού ελέγχου σε περίπτωση παραβίασης των αρχών αυτού. Το Ανθρώπινο Δυναμικό οφείλει να λαμβάνει γνώση, να συμμορφώνεται με αυτές τις αρχές και διαδικασίες και να ενθαρρύνει εξωτερικούς συνεργάτες, πελάτες και προμηθευτές να ακολουθούν και εκείνοι αρχές επαγγελματικής ηθικής συμπεριφοράς. Όσοι παραβιάζουν τον Κώδικα υπόκεινται σε κυρώσεις που, αναλόγως με την βαρύτητα και επικινδυνότητα της παραβατικής τους συμπεριφοράς μπορεί να περιλαμβάνουν πειθαρχικές διώξεις, διακοπή της εργασιακής τους σχέσης με την Εταιρία για σπουδαίο λόγο, αξίωση για αποζημίωση κλπ.

Αναφορές σε Εταιρικές Πολιτικές και Διαδικασίες (§ στον Κώδικα)

- **Code of ethics and customers** – §1, §3, §6, §9, §17, §19
- **Complaint procedure** – §10, §11, §22, §23
- **Confidentiality policy** – §4, §6, §5, §10, §14, §17, §19, §24
- **Environmental policy** – §13
- **Good manufacture practice** - §15
- **H & S policy** – §11, §12, §18
- **Internal audit** – §16, §22
- **Management review** – §23
- **Risk assessment** – §11
- **Social accountability policy & procedure** – §1 και με αναφορές σε όλο τον κώδικα
- **Training records** – §15
- **Work instructions**, e.g. for health & safety – §11 και με αναφορές σε όλο τον κώδικα

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ 20/7/2020

[35] Confidentiality Policy