

ENTERSOFTONE

Κώδικας Ηθικής & Δεοντολογίας 2026



Μήνυμα Διευθύνοντος Συμβούλου	04
1. ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ & ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΚΩΔΙΚΑ	06
1.1 Σκοπός	08
1.2 Πεδίο Εφαρμογής	08
1.3 Παραβιάσεις - Λογοδοσία	09
2. ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ: ΑΡΧΕΣ, ΑΞΙΕΣ ΚΑΙ ΕΥΘΥΝΕΣ	10
2.1 Αρχές	11
2.1.1 Ακεραιότητα & Εντιμότητα	11
2.1.2 Εμπιστευτικότητα & Εχεμύθεια	11
2.1.3 Ισότητα	11
2.1.4. Αντικειμενικότητα	12
2.1.5 Δίκαιες Επαγγελματικές Πρακτικές	12
2.1.6 Δημιουργικότητα και Πρωτοπορία	12
2.1.7 Υπευθυνότητα	12
2.1.8 Σεβασμός στην Κοινωνία, στον Άνθρωπο και στο Περιβάλλον	13
2.2 Αξίες	13
2.2.1 Σεβασμός στα Ανθρώπινα Δικαιώματα	14
2.2.2 Μηδενική Ανοχή σε Βία & Παρενόχληση	14
2.2.3 Μηδενική Ανοχή σε Καταναγκαστική Εργασία	14
2.2.4 Μηδενική Ανοχή σε Παιδική Εργασία	14
2.2.5 Μηδενική Ανοχή σε Σύγκρουση Συμφερόντων	14
2.2.6 Μηδενική Ανοχή σε Φαινόμενα Απάτης, Διαφθοράς & Δωροδοκίας	15
2.2.7 Παροχή Ίσων Ευκαιριών	15
2.2.8 Διασφάλιση Ίσης Αμοιβής για Ίση Εργασία	15

2.2.9	Διατήρηση Εργασιακής Ειρήνης & Σχέσεων Εμπιστοσύνης	16
2.2.10	Διασφάλιση Δίκαιων Εργασιακών Συνθηκών	16
2.2.11	Προστασία της Υγείας και της Ασφάλειας	17
2.2.12	Παροχή Δίκαιης Αμοιβής	17
2.2.13	Τήρηση του Ωραρίου Εργασίας	17
2.2.14	Παροχή Εκπαίδευσης	17
2.2.15	Επιλογή Ηθικών Προμηθευτών	18
2.2.16	Προστασία του Περιβάλλοντος	18
2.2.17	Υιοθέτηση Υψηλών Ηθικών Προτύπων & Πρακτικών	19
2.2.18	Θεμιτός Ανταγωνισμός	19
2.2.19	Αρχές Ηθικής Τεχνητής Νοημοσύνης (AI Ethics)	20
2.2.20	Προστασία Προσωπικών Δεδομένων & Ασφάλεια Πληροφοριών	20
2.3	Ευθύνες	21
3.	ΚΑΝΟΝΕΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ	22
3.1	Για τη Διοίκηση	24
3.2	Για τους Εργαζόμενους	27
3.3	Για τις Σχέσεις με «Τρίτους»	29
3.3.1	Για τις Σχέσεις με Μετόχους	30
3.3.2	Για τις Σχέσεις με Συνεργάτες & Προμηθευτές	31
3.3.3	Για τις Σχέσεις με Πελάτες	32
4.	ΑΝΤΙΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΚΑ ΦΑΙΝΟΜΕΝΑ	33
5.	ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗΣ ΜΕ ΤΟΝ ΚΩΔΙΚΑ & ΚΥΡΩΣΕΙΣ	35
6.	ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ & ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ	38

Μήνυμα Διευθύνοντος Συμβούλου



Αγαπητοί Συνεργάτες,



Αντώνης
Κοτζαμανίδης

Πρόεδρος ΔΣ & Διευθύνων Σύμβουλος
ENTERSOFTONE

Η ENTERSOFTONE ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ και οι θυγατρικές της (στο εξής Ομίλος ENTERSOFTONE ή/ και Όμιλος) αποτέλεσμα της σύμπραξης δυνάμεων δύο κορυφαίων ομίλων εταιριών και παρόχων επιχειρηματικού λογισμικού, της Entersoft και της SOFT ONE, αποτελεί σήμερα έναν πρωτοπόρο και διαρκώς εξελισσόμενο οργανισμό με ισχυρή παρουσία τόσο στην Ελλάδα όσο και την ευρύτερη αγορά της ΝΑ Ευρώπης. Η πορεία μας δεν στηρίζεται μόνο στην τεχνολογική υπεροχή και την ποιότητα των λύσεων και των υπηρεσιών μας, αλλά πρωτίστως σε ένα στέρεο πλαίσιο αξιών και αρχών που καθοδηγεί κάθε πτυχή της λειτουργίας μας.

Στη μακρόχρονη αυτή διαδρομή έως τη μετεξέλιξη και λειτουργία του Ομίλου μας, η δέσμευσή μας στην επαγγελματική ηθική και την υπεύθυνη επιχειρηματικότητα παραμένει αδιαπραγμάτευτη. Σε ένα περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από ταχύτατες τεχνολογικές εξελίξεις, αυξανόμενες κανονιστικές απαιτήσεις και νέες προκλήσεις, ο ρόλος της ηθικής συμπεριφοράς και της εταιρικής υπευθυνότητας καθίσταται πιο κρίσιμος από ποτέ.

Ο Κώδικας Ηθικής και Δεοντολογίας του Ομίλου μας, αποτυπώνει τη διαχρονική αυτή δέσμευση και λειτουργεί ως θεμέλιος λίθος της εταιρικής μας κουλτούρας. Ενσωματώνει μεταξύ άλλων τις πέντε θεμελιώδεις αξίες που αποτελούν το DNA της λειτουργίας μας, ήτοι το Πάθος, την Εμπιστοσύνη, τη Δέσμευση, την Πρωτοπορία και την Ανθρωποκεντρική Προσέγγιση. Αυτές οι θεμελιώδεις αξίες θέτουν το αδιαπραγμάτευτο πλαίσιο μέσα στο οποίο λαμβάνονται οι αποφάσεις μας, αξιολογούνται οι συνεργασίες μας και αναπτύσσονται οι δραστηριότητες του Ομίλου μας.

Η θέσπιση και η εφαρμογή του Κώδικα Ηθικής και Δεοντολογίας διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην ενίσχυση της εμπιστοσύνης με όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη του οικοσυστήματός μας: τους πελάτες, τους εργαζομένους, τους συνεργάτες, τους μετόχους και την ευρύτερη κοινωνία. Παράλληλα, συμβάλλουν στην αποτελεσματική ενσωμάτωση των κανονιστικών απαιτήσεων και των βέλτιστων πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης στην καθημερινή μας λειτουργία.

Σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο ψηφιακό και επιχειρηματικό περιβάλλον, ζητήματα όπως η προστασία των δεδομένων, η ασφάλεια των πληροφοριών, η υπεύθυνη αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών, συμπεριλαμβανομένης της τεχνητής νοημοσύνης, καθώς και η βιώσιμη ανάπτυξη, αποκτούν ιδιαίτερη σημασία. Ο Όμιλος ENTERSOFTONE παρακολουθεί συστηματικά τις εξελίξεις αυτές και διασφαλίζει την προσαρμογή της λειτουργίας της στο σύγχρονο κανονιστικό και τεχνολογικό πλαίσιο.

Ο Κώδικας Ηθικής και Δεοντολογίας αποτελεί για όλους μας έναν καθημερινό οδηγό συμπεριφοράς, ανεξαρτήτως ρόλου ή θέσης. Η συμμόρφωση δεν περιορίζεται στην τήρηση των νόμων και των κανονισμών· αντανάκλα τη βαθιά μας δέσμευση «να πράττουμε το σωστό» σε κάθε περίπτωση. Για τον σκοπό αυτό, ο Όμιλος ENTERSOFTONE διαθέτει σαφείς δομές και μηχανισμούς υποστήριξης, που ενισχύουν τη διαφάνεια, τη λογοδοσία και την υπεύθυνη λήψη αποφάσεων.

Πιστεύουμε ότι η βιώσιμη ανάπτυξη συνδέεται άρρηκτα με την ηθική επιχειρηματική λειτουργία. Με οδηγό τις αξίες μας και με τη συμβολή των ανθρώπων μας, των οποίων η δημιουργικότητα, η αφοσίωση και το ήθος αποτελούν το σημαντικότερο κεφάλαιό μας, συνεχίζουμε να αναπτύσσουμε έναν οργανισμό που εμπνέει εμπιστοσύνη και δημιουργεί αξία για όλους.

Ο Κώδικας Ηθικής και Δεοντολογίας αποτελεί το κοινό μας σημείο αναφοράς για τη διατήρηση της αξιοπιστίας, της φήμης και της υπεύθυνης ανάπτυξης του Ομίλου ENTERSOFTONE.



Με εκτίμηση,

A stylized, handwritten signature in white ink.



ENTERSOFTONE

1. Περιγραφή & Στοιχεία Κώδικα

➔ Ο Κώδικας Ηθικής και Δεοντολογίας (εφεξής, χάριν συντομίας, «ο Κώδικας») συνοψίζει τις αρχές, τους κανόνες και τις αξίες που διέπουν τη λειτουργία της ENTERSOFTONE και τις συνδεδεμένες με αυτήν εταιρείες (εφεξής, χάριν συντομίας, «ο Όμιλος»).

Ο Όμιλος λειτουργεί στο πλαίσιο συγκεκριμένου οράματος, στόχων, αρχών, αξιών και κανόνων δεοντολογίας.

➔ Ο Κώδικας περιγράφει τις βασικές αρχές και τους κανόνες που διέπουν τους εσωτερικούς κανονισμούς και την πολιτική του Ομίλου, λαμβάνοντας υπόψη τις κείμενες διατάξεις που απορρέουν από το εθνικό και διεθνές νομοθετικό πλαίσιο, βάσει των οποίων η διοίκηση και το σύνολο του προσωπικού ασκούν τα καθήκοντά τους, συνδράμοντας κατ' αυτόν τον τρόπο στην επιτυχή επιχειρηματική δραστηριότητα.

Οι γενικές αρχές που περιγράφονται στον Κώδικα, λαμβάνοντας υπόψη τις αρχές εταιρικής διακυβέρνησης, θεμελιώνονται στις αξίες της ακεραιότητας, της αμεροληψίας, της επιχειρηματικότητας, του επαγγελματισμού, της διαφάνειας, της κοινωνικής και περιβαλλοντικής ευθύνης, του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, της άμεσης και θετικής ανταπόκρισης, της ομαδικής εργασίας και της ευθύνης συμμόρφωσης.

Οι επιχειρηματικές αυτές αρχές δεν είναι νόμοι ούτε κανονισμοί, αλλά κώδικας ηθικής συμπεριφοράς, βασιζόμενος στις βασικές αξίες που ακολουθεί ο Όμιλος κατά την άσκηση των επιχειρηματικών του δραστηριοτήτων.

Ο Κώδικας παραθέτει κατευθυντήριες γραμμές και δεν είναι εξαντλητικός, ενώ αντίστοιχα ο Όμιλος θεσπίζει και εφαρμόζει επιπρόσθετες εξειδικευμένες πολιτικές και διαδικασίες για τη διασφάλιση της κανονιστικής συμμόρφωσης, οι οποίες και εναρμονίζονται με τις αρχές και τους κανόνες του Κώδικα.

Στο πλαίσιο της διαφάνειας και της υπευθυνότητας, ο Κώδικας θα είναι διαρκώς διαθέσιμος και αναρτημένος στους επίσημους ιστότοπους του Ομίλου, διασφαλίζοντας την εύκολη και απρόσκοπτη πρόσβαση σε κάθε ενδιαφερόμενο μέρος.



1.1 Σκοπός

Σκοπός του Κώδικα είναι να προωθήσει στον Όμιλο μια κοινή εταιρική κουλτούρα θέτοντας βασικές κατευθυντήριες γραμμές και παρέχοντας ένα πρότυπο συμπεριφοράς που απορρέει από τις πέντε κεντρικές αξίες μας, τις ηθικές αρχές και το αίσθημα ευθύνης, περιγράφοντας αφενός τη συμπεριφορά που αναμένεται από τη διοίκηση, το προσωπικό και τους συνεργάτες του Ομίλου, και αφετέρου τον τρόπο με τον οποίο διεξάγονται οι επιχειρηματικές δραστηριότητες αναφορικά με τους πελάτες, τους προμηθευτές και τους συνεργαζόμενους/συνεργάτες γενικότερα.

Περαιτέρω σκοπός του Κώδικα είναι:



Η καθοδήγηση στη λήψη αποφάσεων σε περιπτώσεις στις οποίες μπορεί να δημιουργηθούν διλήμματα ή αμφιβολίες σχετικά με τον προσήκοντα τρόπο συμπεριφοράς ή/και αντιμετώπισης θεμάτων που άπτονται της επιχειρηματικής ηθικής.



Η συμμόρφωση με τις βασικές, κοινώς αποδεκτές, αρχές της επιχειρηματικής ηθικής και δεοντολογίας, με στόχο την επίτευξη επιχειρηματικής αριστείας.



Η ομοιομορφία των συμπεριφορών που υιοθετεί -ή/και απαιτεί- ο Όμιλος στις σχέσεις με όλους τους συνεργάτες του (π.χ. προμηθευτές και άλλους εξωτερικούς συνεργάτες), στο πλαίσιο εναρμόνισης με τις αρχές της επιχειρηματικής ηθικής και δεοντολογίας.

1.2 Πεδίο Εφαρμογής



Ο Κώδικας εφαρμόζεται στη διοίκηση και σε όλους τους εργαζομένους, προμηθευτές και συνεργάτες του Ομίλου (συμπεριλαμβανομένων όλων των εργαζόμενων που εργάζονται με συμβάσεις μερικής απασχόλησης ή ορισμένου χρόνου, πρακτικής, μαθητείας καθώς και των ανεξάρτητων συνεργατών και συμβούλων), **ανεξαρτήτως τμήματος, διοικητικής θέσης, ιεραρχίας ή/και αντικειμένου εργασίας**, ώστε να διασφαλίζεται ότι όλοι ενστερνίζονται τις βασικές αξίες του Ομίλου και εναρμονίζονται με αυτές.

Αν και η τήρηση των αξιών, των αρχών και των κανόνων του Κώδικα αποτελεί ατομική ευθύνη του συνόλου του στελεχιακού δυναμικού του Ομίλου, η αποτελεσματική εφαρμογή του στηρίζεται στη συλλογική προσπάθεια.

Όλες οι λειτουργικές μονάδες (συμπεριλαμβανομένων των επιχειρηματικών) του Ομίλου ανεξαρτήτως τομέα δραστηριότητας οφείλουν να συμπεριφέρονται βάσει των καταγεγραμμένων αρχών και αξιών και να τις προστατεύουν.

1.3 Παραβιάσεις - Λογοδοσία

→ Η τήρηση και η προώθηση του Κώδικα, καθώς και η έγκαιρη αναφορά πιθανών παραβιάσεων του, αποτελεί ευθύνη όλου του προσωπικού και των συνεργατών του Ομίλου.

→ Πράξεις μη συνεπείς προς τον Κώδικα πρέπει να αναφέρονται άμεσα, προκειμένου να ληφθούν τα απαραίτητα διορθωτικά μέτρα.

Οι αναφορές παραβιάσεων υποβάλλονται μέσω των επίσημων καναλιών που ορίζονται στην Πολιτική Διαχείρισης Αναφορών (Whistleblowing Policy) του Ομίλου, η οποία αποτελεί αναπόσπαστο συμπλήρωμα του παρόντος Κώδικα. Παραβιάσεις του Κώδικα υπόκεινται σε κυρώσεις, οι οποίες, αναλόγως της σοβαρότητάς τους, ενδέχεται να οδηγήσουν σε πειθαρχικά μέτρα που φθάνουν έως και τον τερματισμό της απασχόλησης ή/και της συνεργασίας με συνεργάτες/ προμηθευτές ή ακόμη και άσκηση ενδίκων μέσων για την προστασία των συμφερόντων του Ομίλου.



Ο Όμιλος εγγυάται την προστασία όλων όσοι αναφέρουν καλόπιστα και αμερόληπτα παραβιάσεις του Κώδικα. Συνεπακόλουθα, εγγυάται ότι δεν θα υπάρχουν αρνητικές επαγγελματικές συνέπειες (συμπεριλαμβανομένης της παρενόχλησης/εκφοβισμού) για μέλη του προσωπικού ή συνεργάτες ως αποτέλεσμα της καλόπιστης και απροκατάληπτης αναφοράς παραβιάσεων του Κώδικα.

2. Εταιρική Κουλτούρα: Αρχές, Αξίες και Ευθύνες

Ο Όμιλος έχει διαμορφώσει μία ισχυρή εταιρική κουλτούρα που στηρίζεται σε υψηλά πρότυπα ηθικών αρχών και αξιών, με κύριο γνώμονα τον σεβασμό στον άνθρωπο και στους θεσμούς, καθώς και την κοινωνική υπευθυνότητα.

Υιοθετεί ένα ισχυρό εταιρικό αξιακό πλαίσιο, το οποίο βοηθά το προσωπικό να λειτουργεί με διαφάνεια και ακεραιότητα και να ακολουθεί ηθικές επιχειρηματικές πρακτικές σε κάθε επίπεδο της δραστηριότητάς του.

2.1 Αρχές

2.1.1 Ακεραιότητα & Εντιμότητα

→ Όλες οι επαγγελματικές και επιχειρηματικές σχέσεις διενεργούνται με ακεραιότητα και εντιμότητα προασπίζοντας το συμφέρον του Ομίλου πέρα από κάθε προσωπικό όφελος.

→ Κατά τις παρεχόμενες υπηρεσίες προάγεται η διαφάνεια, η αμφίδρομη, ανοικτή και ειλικρινής επικοινωνία, ενώ αξιοποιούνται πλήρως οι εξειδικευμένες γνώσεις, η επαγγελματική κατάρτιση, η τεχνογνωσία και η πολυετής εμπειρία του προσωπικού.

2.1.2 Εμπιστευτικότητα & Εχεμύθεια

Η δέσμευση για ορθή χρήση και προστασία των εταιρικών δεδομένων και πληροφοριών (που αφορούν σε εταιρείες του Ομίλου, πελάτες, συνεργάτες, επενδυτές, μετόχους, συνεργαζόμενους και εργαζόμενους) είναι αδιαπραγμάτευτη.

Δεν επιτρέπεται οποιασδήποτε μορφής γνωστοποίηση πληροφοριών χωρίς το αντίστοιχο έννομο ή επαγγελματικό δικαίωμα.

Όλα τα εταιρικά δεδομένα (στοιχεία πελατών, συνεργατών, εργαζόμενων, συνεργαζόμενων, προμηθευτών, μετόχων, κ.λπ.) διαχειρίζονται με εχεμύθεια και εμπιστευτικότητα, ώστε να διασφαλίζεται η εμπιστοσύνη του προσωπικού, των συνεργατών και της πελατειακής βάσης του Ομίλου.



2.1.3 Ισότητα



Η δέσμευση για σεβασμό στη διαφορετικότητα και η προώθηση ίσων ευκαιριών στον εργασιακό χώρο είναι αδιαπραγμάτευτη.

2.1.4 Αντικειμενικότητα

Βασικό στοιχείο της συμπεριφοράς προς όλους είναι η αντικειμενικότητα. Δεν επιτρέπονται προκαταλήψεις, συγκρούσεις συμφερόντων και επηρεασμός της επαγγελματικής κρίσης από τρίτους.



Η καινοτομία, η ευελιξία, η ρηξικέλευθη σκέψη και το επιχειρηματικό πνεύμα εκτιμάται ιδιαίτερα, στο πλαίσιο της πλήρους αποδοχής της διαφορετικότητας των απόψεων και της αξιοποίησής τους με εποικοδομητικό και επαγγελματικό τρόπο.

2.1.5 Δίκαιες Επαγγελματικές Πρακτικές

Εφαρμόζονται πάντοτε δίκαιες επαγγελματικές τακτικές και θεμιτός ανταγωνισμός.

Οι ανταγωνιστικές πρακτικές του Ομίλου στηρίζονται στη δημιουργία συγκριτικών πλεονεκτημάτων και πρωτοπόρων υπηρεσιών.

Ο σεβασμός στους ανταγωνιστές και η αποφυγή οποιουδήποτε είδους αθέμιτου ανταγωνισμού είναι δεδομένα και αδιαπραγμάτευτα.

2.1.6 Δημιουργικότητα και Πρωτοπορία

Η δημιουργικότητα και η καινοτομία δεν αποτελούν απλώς επιθυμητές συμπεριφορές, αλλά αδιαπραγμάτευτος κεντρικός πυλώνας δράσης. Ο Όμιλος απαιτεί, ενθαρρύνει και επιβραβεύει τη ρηξικέλευθη σκέψη. Αναμένουμε από τους ανθρώπους μας να αμφισβητούν τα τεχνολογικά όρια, να χαράσσουν νέους δρόμους και να αναπτύσσουν πρωτοπόρες λύσεις που προσδίδουν μετρήσιμο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.

2.1.7 Υπευθυνότητα

Όλοι ενεργούν υπεύθυνα βάσει των κοινών εταιρικών κανόνων, αρχών και αξιών, αναλαμβάνοντας τις ευθύνες των αποφάσεων και των συμπεριφορών τους στον βαθμό που τους αναλογούν.

2.1.8 Σεβασμός στην Κοινωνία, στον Άνθρωπο και στο Περιβάλλον

Η περιβαλλοντική ευθύνη αναγνωρίζεται από τον Όμιλο και τοποθετείται ψηλά στην επιχειρηματική ατζέντα. Κάθε επιχειρηματική δράση και δραστηριότητα πραγματοποιείται με τρόπους που να μειώνουν τις επιπτώσεις τους στο περιβάλλον.

“Ο σεβασμός στην κοινωνία και στον άνθρωπο είναι αδιαπραγμάτευτος.

Δεν πραγματοποιείται καμία ενέργεια που θα μπορούσε να τους βλάψει. Η κοινωνική προσφορά μέσω δράσεων που υποστηρίζουν τις κοινότητες στις οποίες λειτουργεί ο Όμιλος αλλά και την κοινωνία γενικότερα, αποτελεί διαχρονική δέσμευση.

2.2 Αξίες

Οι αξίες του Ομίλου, όπως αυτές αναλύονται παρακάτω, εδράζονται στο τρίπτυχο "**Νομιμότητα, Υπευθυνότητα και Κοινωνική Ευθύνη**" και μετουσιώνονται σε πέντε κεντρικούς, απαράβατους πυλώνες δράσης που διαμορφώνουν την ταυτότητά μας στην ελληνική και διεθνή αγορά:



Πάθος (Passion): Επιδιώκουμε την αριστεία με αμείωτη ένταση. Το πάθος μας οδηγεί στην υπέρβαση των προσδοκιών και στην παροχή κορυφαίων λύσεων.



Εμπιστοσύνη (Trust): Χτίζουμε σχέσεις διαφάνειας, ακεραιότητας και εχεμύθειας με κάθε ενδιαφερόμενο μέρος. Η εμπιστοσύνη είναι το νόμισμα των συναλλαγών μας.



Δέσμευση (Commitment): Αναλαμβάνουμε την πλήρη ευθύνη των πράξεών μας. Δεσμευόμαστε απέναντι στους πελάτες, τους μετόχους και το νομικό πλαίσιο, παραδίδοντας μετρήσιμα αποτελέσματα.



Πρωτοπορία (Breaking New Grounds): Καινοτομούμε, αμφισβητούμε το κατεστημένο και χαράσσουμε νέους δρόμους στην τεχνολογία και την επιχειρηματικότητα, διασφαλίζοντας παράλληλα τον θεμιτό ανταγωνισμό.



Ανθρωποκεντρική Προσέγγιση (People-Focused): Θέτουμε τους ανθρώπους μας, τους πελάτες και την κοινωνία στο επίκεντρο. Διασφαλίζουμε ίσες ευκαιρίες, ασφάλεια και σεβασμό στα ανθρώπινα δικαιώματα.

2.2.1 Σεβασμός στα **Ανθρώπινα Δικαιώματα**

Ο Όμιλος στηρίζει ενεργά τη συμμόρφωση με τα διεθνώς αναγνωρισμένα ανθρώπινα δικαιώματα.

2.2.2 Μηδενική Ανοχή σε **Βία & Παρενόχληση**

Στον Όμιλο δεν γίνεται αποδεκτή οποιαδήποτε μορφή βίας ή παρενόχλησης (συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, του εκφοβισμού, άσεμνης συμπεριφοράς ή/και απειλής), σύμφωνα με τα οριζόμενα στην αντίστοιχη Πολιτική κατά της Βίας και Παρενόχλησης που έχει θεσπιστεί.

Σε περίπτωση που οποιοσδήποτε εργαζόμενος ή συνεργάτης θεωρήσει ότι έπεσε θύμα βίας ή παρενόχλησης (σεξουαλικής, φυλετικής, θρησκευτικής ή άλλης) υποβάλλει χωρίς καθυστέρηση καταγγελία για το συμβάν (με χρήση των θεσπισμένων δίαυλων επικοινωνίας και καναλιών αναφοράς) που περιγράφονται στην θεσπισθείσα Πολιτική κατά της Βίας και Παρενόχλησης.

2.2.3 Μηδενική Ανοχή σε **Καταναγκαστική Εργασία**

Ο Όμιλος καταδικάζει όλες τις μορφές καταναγκαστικής και επιβεβλημένης εργασίας και απέχει από αυτές.

2.2.4 Μηδενική Ανοχή σε **Παιδική Εργασία**

Ο Όμιλος στηρίζει την εξάλειψη της παιδικής εργασίας, καθώς και τον σεβασμό στην αξιοπρέπεια και στα δικαιώματα των παιδιών.

Ο Όμιλος ενστερνίζεται ότι τα παιδιά δεν πρέπει να εμποδίζονται στην ανάπτυξή τους, ενώ η υγεία και η ασφάλειά τους πρέπει να ενισχύεται και επ' ουδενί να μην επηρεάζεται δυσμενώς, για αυτό και δεν χρησιμοποιεί παιδιά για την άσκηση των επιχειρηματικών του δραστηριοτήτων.

2.2.5 Μηδενική Ανοχή σε **Σύγκρουση Συμφερόντων**

Ο Όμιλος καταδικάζει οποιαδήποτε μορφή σύγκρουσης συμφερόντων, διασφαλίζει εμπράκτως την ύπαρξη πλαισίου για τον εντοπισμό τέτοιων πρακτικών και απέχει κατηγορηματικά από αυτές.

2.2.6 Μηδενική Ανοχή σε Φαινόμενα Απάτης, Διαφθοράς & Δωροδοκίας

Ο Όμιλος καταδικάζει απερίφραστα οποιαδήποτε μορφή απάτης, διαφθοράς & δωροδοκίας, διασφαλίζοντας παράλληλα την ύπαρξη πλαισίου για τον εντοπισμό και την αντιμετώπισή τους.



2.2.7 Παροχή Ίσων Ευκαιριών

Ο Όμιλος υπερασπίζεται με σεβασμό την πολιτική των ίσων ευκαιριών στην απασχόληση, καθώς και την κατάργηση των διακρίσεων προς το προσωπικό και τους συνεργάτες με βάση το φύλο, τη φυλή, την καταγωγή, τη θρησκεία, την ηλικία, την αναπηρία, τις ειδικές ανάγκες, τις φιλοσοφικές ή/και πολιτικές πεποιθήσεις, τον σεξουαλικό προσανατολισμό (ή/και άλλες διακρίσεις), εκτός αν υπαγορεύεται ρητώς από την εθνική νομοθεσία η επιλογή βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων.

2.2.8 Διασφάλιση Ίσης Αμοιβής για Ίση Εργασία

Ο Όμιλος σέβεται την αρχή της «ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας», εντός του πεδίου εφαρμογής της ισχύουσας νομοθεσίας (π.χ. για άνδρες και γυναίκες). Παράλληλα, λαμβάνει υπόψη τις συνθήκες της εκάστοτε αγοράς και τις τοπικές ιδιαιτερότητες στις χώρες όπου δραστηριοποιείται, διασφαλίζοντας ότι οι διαφορές στις αμοιβές ευθυγραμμίζονται με αντικειμενικά κριτήρια και δεν εισάγουν διακρίσεις.

2.2.9 Διατήρηση Εργασιακής Ειρήνης & Σχέσεων Εμπιστοσύνης

Ο Όμιλος αναγνωρίζει και σέβεται το ανθρώπινο δικαίωμα του «συνδικαλιζέσθαι». Σε αυτή την περίπτωση, κατά τη διάρκεια διεξαγωγής των σχετικών εκστρατειών η διοίκηση και τα στελέχη του Ομίλου δεσμεύονται να παραμένουν ουδέτερα και να συμμορφώνονται με τις βασικές δημοκρατικές αρχές, διασφαλίζοντας ότι οι εργαζόμενοι διατηρούν το δικαίωμα να αποφασίζουν ελεύθερα.

Ο Όμιλος σέβεται και τιμά το δικαίωμα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, αναγνωρίζοντας ότι η επεξεργασία του εν λόγω ανθρώπινου δικαιώματος υπόκειται στους εθνικούς καταστατικούς κανονισμούς και στις υπάρχουσες συμφωνίες.



Ο Όμιλος δεσμεύεται για την επικοδομητική συνεργασία με εργαζόμενους, εκπροσώπους των εργαζόμενων και συνδικαλιστικές οργανώσεις, οσάκις χρειαστεί, με σκοπό την επίτευξη δίκαιης ισορροπίας μεταξύ των εμπορικών συμφερόντων του και των συμφερόντων των εργαζόμενων. Στο πλαίσιο του αμοιβαίου σεβασμού, ενδεχόμενες διαφωνίες αντιμετωπίζονται με σκοπό την εξεύρεση δίκαιης και αμοιβαία επωφελούς λύσης που θα διευκολύνει τη μακροπρόθεσμη επικοδομητική συνεργασία.

2.2.10 Διασφάλιση Δίκαιων Εργασιακών Συνθηκών

Ο Όμιλος αντιτίθεται εμπράκτως σε εργασιακές συνθήκες εκμετάλλευσης.



2.2.11 Προστασία της Υγείας και της Ασφάλειας

- Ο Όμιλος εξασφαλίζει την υγεία και την ασφάλεια στο εργασιακό περιβάλλον, διασφαλίζει την τήρηση του θεσμικού πλαισίου για την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία, διατηρεί τις σχετικές συνθήκες σε επίπεδο τουλάχιστον ίσο με αυτό που απαιτείται από την εθνική νομοθεσία και υποστηρίζει τη συνεχή βελτίωση των συνθηκών εργασίας.
- Ο Όμιλος δεσμεύεται για την εξασφάλιση ενός απολύτως ασφαλούς και υγιεινού περιβάλλοντος εργασίας και να λαμβάνει αυστηρά μέτρα πρόληψης πιθανών ατυχημάτων και τραυματισμών των εργαζομένων κατά τη διάρκεια άσκησης των καθηκόντων τους.

Ο Όμιλος ενθαρρύνει την άμεση αναφορά περιστατικών τραυματισμών ή άλλων μη ασφαλών συνθηκών στο χώρο εργασίας, ενώ παράλληλα μεριμνά για την οργάνωση δράσεων αντιμετώπισης γενικών κινδύνων, με την παροχή εκπαιδεύσεων σε θέματα υγείας, υγιεινής και ασφάλειας.

2.2.12 Παροχή Δίκαιης Αμοιβής

Ο Όμιλος τιμά το δικαίωμα της λογικής και δίκαιης αμοιβής και εγγυάται ότι αυτή δεν είναι μικρότερη από τον νομικά κατοχυρωμένο βασικό μισθό, όπως αυτός διαμορφώνεται για την εκάστοτε τοπική αγορά εργασίας. Επιπροσθέτως, σε αυτό το πλαίσιο, λαμβάνει υπόψη του ενδεχόμενες επιπλέον παροχές που συνδέονται με σχετικά κανονιστικά πλαίσια, παραδόσεις, εθιμικό δίκαιο ή/και ιδιαίτερες συνθήκες που επικρατούν στον κλάδο δραστηριοποίησης και γενικότερα στην αγορά.

2.2.13 Τήρηση του Ωραρίου Εργασίας

Ο Όμιλος εγγυάται τη συμμόρφωση προς τις εθνικές διατάξεις και συμφωνίες σχετικά με το εργασιακό ωράριο και τις ετήσιες άδειες διακοπών μετά αποδοχών.

2.2.14 Παροχή Εκπαίδευσης

Ο Όμιλος υποστηρίζει τη διαρκή εκπαίδευση και κατάρτιση του προσωπικού του, καθώς και τη δια βίου μάθηση, με στόχο την ατομική βελτίωση, την αύξηση της αποδοτικότητας και την ενίσχυση της δυνατότητας παροχής υψηλής ποιότητας υπηρεσιών στο πλαίσιο της εργασίας.

2.2.15 Επιλογή Ηθικών Προμηθευτών

Ο Όμιλος στηρίζει την επιλογή ηθικών προμηθευτών.

Ο Όμιλος προσδοκά από τους προμηθευτές του να ενστερνίζονται τις εταιρικές αρχές και αξίες ως βάση για τις μεταξύ τους σχέσεις.

Ο Όμιλος υποστηρίζει και ενθαρρύνει τους προμηθευτές του (συμπεριλαμβανομένων των παρόχων υπηρεσιών) να υιοθετούν και να εφαρμόζουν αντίστοιχες αρχές και αξίες στους οργανισμούς τους, θεωρώντας το ως απαραίτητη και ευνοϊκή βάση για τη διατήρηση υγιών επιχειρηματικών σχέσεων διαρκείας.



2.2.16 Προστασία του Περιβάλλοντος

Ο Όμιλος είναι σταθερά προσηλωμένος στην προστασία του περιβάλλοντος, ως κληρονομιά τόσο της σημερινής γενιάς όσο και των επερχόμενων, καθώς και στην πλήρη συμμόρφωση με την εκάστοτε ισχύουσα περιβαλλοντική νομοθεσία και τους σχετικούς κανονισμούς.

Ο Όμιλος προσδοκά και ενθαρρύνει την ενεργό υποστήριξη και συμμετοχή των εργαζομένων του σε πρακτικές που προάγουν τη διατήρηση των φυσικών πόρων, διευκολύνουν την ανακύκλωση, μειώνουν το περιβαλλοντικό αποτύπωμα και γενικά προστατεύουν το φυσικό περιβάλλον.

2.2.17 Υιοθέτηση Υψηλών Ηθικών Προτύπων & Πρακτικών

Ο Όμιλος είναι αφοσιωμένος στην επίτευξη υψηλών ηθικών προτύπων κατά τις επιχειρηματικές του συναλλαγές και δραστηριότητες.

Ο Όμιλος δεν ανέχεται τις ανήθικες, αθέμιτες ή/και διεφθαρμένες πρακτικές από εργαζόμενους, στελέχη, συνεργάτες ή/και επιχειρηματικούς εταίρους.

Ο Όμιλος απαγορεύει αυστηρά τη δωροδοκία ή/και την ανοχή σε αυτήν, καθώς και οποιαδήποτε άλλη μορφή διαφθοράς.

Ο Όμιλος είναι σταθερά προσηλωμένος στην καταπολέμηση φαινομένων απάτης κατά τη διεξαγωγή των επιχειρηματικών του συναλλαγών και δραστηριοτήτων.

Ο Όμιλος δεσμεύεται για τη διαρκή παροχή κατάλληλων μέσων διενέργειας αποτελεσματικών εσωτερικών ελέγχων των επιχειρηματικών της μονάδων, με σκοπό τον εντοπισμό και τη διόρθωση πιθανών αδυναμιών, την ενίσχυση του συστήματος εσωτερικού ελέγχου και την πρόληψη φαινομένων διαφθορά και απάτης.

2.2.18 Θεμιτός Ανταγωνισμός

Ο Όμιλος είναι αφοσιωμένος στην πλήρη συμμόρφωση με την ισχύουσα αντιμονοπωλιακή και εμπορική νομοθεσία, καθώς και με τους νόμους που αφορούν τη δίκαιη τιμολόγηση, τον θεμιτό ανταγωνισμό και την προστασία του καταναλωτή (σε όλο το φάσμα των εγχώριων και διεθνών του δραστηριοτήτων).

Συνεπακόλουθα:



Συμμορφώνεται με τους νόμους που ρυθμίζουν τις σχέσεις της εταιρείας με τους ανταγωνιστές, τους προμηθευτές και τους αντιπροσώπους, τους διανομείς και τους λιανοπωλητές.



Εναρμονίζεται με πιθανές απαγορεύσεις συμφωνιών και άλλες δραστηριοτήτων που προκαθορίζουν ή συντονίζουν τις τιμές ή τις φόρμουλες τιμών, διαιρούν τις περιοχές πωλήσεων ή τους πελάτες, ή περιορίζουν χωρίς λόγο τον ελεύθερο και ανοικτό ανταγωνισμό.



Ο Όμιλος δεν κοινοποιεί εμπιστευτικές πληροφορίες ανταγωνιστών ή επιχειρηματικών εταίρων που περιήλθαν σε γνώση του στο πλαίσιο επαγγελματικής σχέσης, και δεν συνάπτει αποκλειστικές συμφωνίες που περιορίζουν τον ελεύθερο ανταγωνισμό.



Εναρμονίζεται με τους νόμους που κατοχυρώνουν τα αιτήματα των καταναλωτών για γνωστοποίηση εμπιστευτικών στοιχείων και τη διευθέτηση των παραπόνων των πελατών.

Ο Όμιλος δεσμεύεται να χρησιμοποιεί μόνο θεμιτές πηγές για τη συλλογή πληροφοριών σχετικά με επιχειρηματικούς εταίρους και ανταγωνιστές, και να αποφεύγει οποιεσδήποτε πράξεις και πρακτικές δύναται αφενός να κριθούν παράνομες ή/και αντιδεοντολογικές και αφετέρου να επιφέρουν νομικές ευθύνες στον Όμιλο.

2.2.19 Αρχές Ηθικής Τεχνητής Νοημοσύνης (AI Ethics)

Ο Όμιλος ενσωματώνει τεχνολογίες Τεχνητής Νοημοσύνης με γνώμονα την καινοτομία, τη διαφάνεια και την υπευθυνότητα. Η ανάπτυξη και η χρήση συστημάτων ΤΝ διέπεται από αυστηρές ηθικές αρχές και τελεί σε πλήρη εναρμόνιση με το ευρωπαϊκό κανονιστικό πλαίσιο (EU AI Act) και τα πρότυπα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής περί Αξιόπιστης ΤΝ (Trustworthy AI).

2.2.20 Προστασία Προσωπικών Δεδομένων & Ασφάλεια Πληροφοριών

Ο Όμιλος διαχειρίζεται τα δεδομένα με απόλυτο σεβασμό στην ιδιωτικότητα και την ασφάλεια των πληροφοριών, συμμορφούμενος πλήρως με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων (GDPR) και την κείμενη εθνική νομοθεσία (Ν. 4624/2019).

Στο πλαίσιο αυτό, ο Όμιλος και οι εργαζόμενοί του οφείλουν να:

- Επεξεργάζονται προσωπικά δεδομένα αποκλειστικά βάσει νόμιμης αιτίας και για αυστηρά καθορισμένους σκοπούς.
- Απέχουν από κάθε μη εξουσιοδοτημένη χρήση δεδομένων πελατών, συνεργατών ή εργαζομένων
- Διασφαλίζουν την ακεραιότητα και εμπιστευτικότητα των πληροφοριακών συστημάτων, αποτρέποντας τη μη εξουσιοδοτημένη πρόσβαση και απαγορεύοντας τη χρήση εταιρικών ψηφιακών πόρων για προσωπικούς σκοπούς.
- Αναφέρουν αμελλητί κάθε περιστατικό παραβίασης ασφάλειας ή δεδομένων στον Υπεύθυνο Ασφάλειας Πληροφοριών (CISO) ή/και στον Υπεύθυνο Προστασίας Δεδομένων (DPO), διασφαλίζοντας την έγκαιρη ενημέρωση των αρμόδιων Εποπτικών Αρχών, όπως ορίζει ο νόμος.

2.3 Ευθύνες

Ο Όμιλος αναγνωρίζει ότι έχει ευθύνη απέναντι:



στους μετόχους, να προστατεύει την επένδυσή τους και να μεριμνά για κερδοφορία,



στους πελάτες, να παρέχει προϊόντα και υπηρεσίες υψηλής ποιότητας,



στους εργαζομένους, να σέβεται τα δικαιώματά τους, να τους αμείβει με δίκαιους και ανταγωνιστικούς όρους και να τους ενθαρρύνει να συμμετέχουν στη διαδικασία σχεδιασμού και ελέγχου της εργασίας τους,



στους συνεργάτες, παρόχους και προμηθευτές, να επιδιώκει έντιμες και αμοιβαία επωφελείς σχέσεις,



στην κοινωνία, να αναπτύσσει υγιή επιχειρηματική δραστηριότητα και να τηρεί τους νόμους και τις κανονιστικές διατάξεις, με σεβασμό στο ρόλο του ως μέλος του κοινωνικού συνόλου:

- προωθώντας τη βιώσιμη ανάπτυξη,
- τηρώντας τους κανόνες υγιεινής & ασφάλειας,
- προστατεύοντας το περιβάλλον και
- συντελώντας στη δημιουργία κοινωνικού κεφαλαίου.

3. Κανόνες Δεοντολογίας

- ➔ Ο όρος «Δεοντολογία» χρησιμοποιείται στο παρόν κείμενο για τον χαρακτηρισμό ενός συνόλου ηθικών καθηκόντων και υποχρεώσεων.
- ➔ Ο όρος «Κώδικας Δεοντολογίας» (code of ethics) περιγράφει τη συλλογή και την καθιέρωση ενός συγκεκριμένου συνόλου κανόνων που δεσμεύουν ηθικά τα μέλη και τους συνεργάτες του Ομίλου κατά την εκτέλεση των επαγγελματικών τους καθηκόντων και υποχρεώσεων. Οι εν λόγω ηθικοί κανόνες συνοψίζουν την καθιερωμένη ως «καθολικά αποδεκτή» (στη συνείδηση των επαγγελματιών - επιστημόνων του κλάδου αλλά και της κοινής γνώμης) δεοντολογικά ορθή επαγγελματική συμπεριφορά, ακόμα και εάν δεν έχουν θεσπιστεί σε συγκεκριμένο θεσμικό πλαίσιο.

Οι κανόνες του Κώδικα Δεοντολογίας αποτελούν κατευθυντήριες γραμμές για τη δέουσα επαγγελματική συμπεριφορά, αντανακλούν το κοινό αίσθημα περί ορθών πρακτικών άσκησης του επαγγέλματος και συμβάλλουν στην καθιέρωση προτύπων επαγγελματικής συμπεριφοράς (professional standards), στα οποία μπορούν να ανατρέχουν τα μέλη και οι συνεργάτες του Ομίλου κατά τη διάρκεια άσκησης των επαγγελματικών καθηκόντων τους, με σκοπό την προστασία από μη αποδεκτές πρακτικές και τελικά τη συνολική αναβάθμιση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών.



3.1 Για τη Διοίκηση

Τα πρόσωπα που απαρτίζουν τη διοίκηση στηρίζουν τη βιωσιμότητα και την κερδοφορία του Ομίλου, εφαρμόζοντας ηθικές διοικητικές πρακτικές, σταθερά προσανατολισμένες προς το εταιρικό αξιακό πλαίσιο, οι οποίες ενισχύουν την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητα των επιχειρηματικών διαδικασιών, την παραγωγικότητα του προσωπικού και τον θεμιτό ανταγωνισμό με τη δημιουργία συγκριτικών πλεονεκτημάτων.

Η συμπεριφορά των μελών της διοίκησης είναι υποδειγματική και αποτελεί παράδειγμα προς μίμηση. Κύριο μέλημά τους είναι ο σεβασμός στην προσωπικότητα και στην αξιοπρέπεια του συνόλου του προσωπικού και των συνεργατών του Ομίλου, κάνοντας πράξη την Ανθρωποκεντρική Προσέγγιση. Παράλληλα, ηγούνται με Πάθος (Passion) και επιδεικνύουν αδιαπραγμάτευτο ήθος, εφαρμόζοντας εμπράκτως τις αρχές της επιχειρηματικής ηθικής, και καλλιεργούν ένα εργασιακό περιβάλλον ειλικρίνειας και διαφάνειας, όπου οι εργαζόμενοι δεν διστάζουν να συζητήσουν, να αναφέρουν και να ζητήσουν καθοδήγηση για θέματα που τους απασχολούν αναφορικά με την εργασία τους (συμπεριλαμβανομένων πιθανών ζητημάτων συμμόρφωσης, φαινομένων παραβιάσεων νόμων, κανονισμών, ηθικών κανόνων, κ.λπ.).

Η διοίκηση είναι υπεύθυνη για τη δημιουργία κλίματος εργασιακής σταθερότητας, καλλιεργώντας και στηρίζοντας ένα περιβάλλον χωρίς προκαταλήψεις, με σεβασμό στη διαφορετικότητα και αποδοχή των ιδιαίτερων ατομικών χαρακτηριστικών. Σε αυτό το εργασιακό κλίμα ευνοείται η καινοτομία, μέσα από την απρόσκοπτη ανταλλαγή ιδεών και την ενίσχυση του ηθικού του ανθρώπινου δυναμικού.

→ Η καλλιέργεια αρμονικών, συνεργατικών και παραγωγικών επαγγελματικών σχέσεων, μεταξύ των ανθρώπινων πόρων του Ομίλου, οι οποίες διέπονται από ευγένεια, κατανόηση, αλληλεγγύη και αμοιβαίο ενδιαφέρον, αποτελεί επίσης ευθύνη της διοίκησης στο πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων της.

→ Η διοίκηση υποστηρίζει την «Αρχή ίσων ευκαιριών», καλλιεργώντας ένα εταιρικό περιβάλλον που διέπεται από την αρχή της ισότητας και τον σεβασμό των ατομικών δικαιωμάτων όλων των εργαζομένων. Συμπεριφέρεται με ισότιμο και δίκαιο τρόπο σε όλους τους εργαζόμενους/συνεργαζόμενους και σε όσους αναζητούν εργασία στον Όμιλο, διασφαλίζοντας ίσες ευκαιρίες ανάπτυξης και εξέλιξης.



Η Διοίκηση ακολουθεί πολιτική «μηδενικής ανοχής» σε κάθε μορφή βία, διακρίσεων και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, καθώς και σε περιστατικά διαφθοράς και παραβίασης των αρχών του Κώδικα Δεοντολογίας (Code of Ethics). Στο πλαίσιο αυτό, συμμορφώνεται πλήρως με την κείμενη νομοθεσία για την παροχή ίσων ευκαιριών στην απασχόληση και την πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων διάκρισης, παρενόχλησης και προσβλητικής συμπεριφοράς. Παράλληλα, διασφαλίζει ότι κάθε περιστατικό μη συμμόρφωσης με τις αρχές του Κώδικα Δεοντολογίας, συμπεριλαμβανομένων ενεργειών που σχετίζονται με διαφθορά ή ανάρμοστη επαγγελματική συμπεριφορά, αντιμετωπίζεται άμεσα, με συνέπεια και σύμφωνα με τις προβλεπόμενες διαδικασίες και κυρώσεις.

Προς τον σκοπό αυτό διακρίνονται δύο επίπεδα:

- ➔ Εκτίμηση της βαρύτητας κάθε παράβασης γίνεται από κοινού από το Τμήμα Κανονιστικής Συμμόρφωσης (GRC), τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού και τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, λαμβάνοντας υπόψη τη φύση, την έκταση και τις συνέπειες της παράβασης, καθώς και τυχόν επαναλαμβανόμενη συμπεριφορά., και
- ➔ Τα φαινόμενα διαφθοράς, δωροδοκίας και απάτης αντιμετωπίζονται με ρητή μηδενική ανοχή, με άμεσο τερματισμό της συνεργασίας ή της απασχόλησης και ενδεχόμενη ποινική δίωξη.

Η διοίκηση μεριμνά για την αντικειμενική αξιολόγηση και την αξιοκρατική επιβράβευση των στελεχών του Ομίλου. Σε αυτό το πλαίσιο, διευκολύνεται (είτε σε ατομικό είτε σε συλλογικό επίπεδο) η παροχή κατάλληλης εκπαίδευσης, επαγγελματικής κατάρτισης ή/και καθοδήγησης, προκειμένου να αναπτυχθούν και να καλλιεργηθούν οι κατάλληλες επαγγελματικές δεξιότητες.

Η διοίκηση μεριμνά αδιάλειπτα για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων του Ομίλου, στο πλαίσιο της ευρύτερης επιχειρηματικής πολιτικής και εταιρικής κουλτούρας, η οποία συνοψίζεται στη φράση

“Οι εργαζόμενοι του Ομίλου μας αξίζει να εργάζονται στο πιο ασφαλές και υγιεινό περιβάλλον που είναι δυνατόν να εξασφαλιστεί.

Οι σχετικοί κίνδυνοι εντοπίζονται και παρακολουθούνται συστηματικά, ενώ λαμβάνονται όλα τα απαραίτητα μέτρα για την πρόληψη και την αποφυγή επαγγελματικών ατυχημάτων και ασθενειών στους χώρους εργασίας (συμπεριλαμβανομένων των επισκέψεων τεχνικού ασφαλείας και ιατρού εργασίας σε όλους τους εργασιακούς χώρους, καθώς και την εφαρμογή όλων των κανόνων και των μέτρων προστασίας αναφορικά με την υγιεινή & ασφάλεια των χώρων εργασίας που προβλέπονται τόσο από το εγχώριο θεσμικό πλαίσιο όσο και από τις σχετικές βέλτιστες διεθνείς πρακτικές).

- Τα πρόσωπα που απαρτίζουν τη διοίκηση αποφεύγουν οποιαδήποτε σύγκρουση συμφερόντων, ακόμα και την εντύπωση δημιουργίας σύγκρουσης συμφερόντων, καθώς αυτό θα μπορούσε να προκαλέσει πρόβλημα στον Όμιλο και να θέσει σε κίνδυνο την αξιοπιστία του. Οι προσωπικές ή/και οι υπόλοιπες δραστηριότητες που έχουν εκτός Ομίλου διεξάγονται με τρόπο που να μην έρχεται σε σύγκρουση ή να δημιουργεί την εντύπωση ότι έρχεται σε σύγκρουση με τα συμφέροντα του Ομίλου.
- Παρά το γεγονός ότι ο Όμιλος σέβεται την ενεργό συμμετοχή σε πολιτικές δράσεις/διεργασίες και την ενασχόληση με θέματα δημόσιου συμφέροντος, τα μέλη της διοίκησης ενθαρρύνονται να απέχουν από πολιτικές δραστηριότητες σε επίπεδο κομμάτων. Οποιαδήποτε σχετική συμμετοχή επιτρέπεται να πραγματοποιηθεί μόνο σε ατομικό επίπεδο, με την παροχή προσωπικών πόρων και χρόνου και χωρίς καμία αναφορά ή εκμετάλλευση της σχέσης με τις εταιρείες του Ομίλου.

Αναφορικά με την εφαρμογή του παρόντος Κώδικα, τα μέλη της διοίκησης έχουν αυξημένες υποχρεώσεις, καθώς, εκτός από τη διαρκή επίδειξη ήθους και συμπεριφορών που εναρμονίζονται με τις αρχές της επιχειρηματικής ηθικής, οφείλουν να:



Ενεργούν άμεσα σε ενστάσεις και επισημάνσεις εργαζομένων για φαινόμενα παραβιάσεων.



Ανταποκρίνονται άμεσα όταν ζητείται καθοδήγηση σε θέματα του Κώδικα.



Καλλιεργούν περιβάλλον ειλικρίνειας και διαφάνειας όπου οι εργαζόμενοι θα αισθάνονται άνετα να αναφέρουν πιθανά ζητήματα συμμόρφωσης ή/και να συζητούν σχετικά θέματα που τους απασχολούν.



Διασφαλίζουν την συνεχή εκπαίδευση και κατάρτιση του προσωπικού και των συνεργατών σε θέματα δεοντολογίας.



Δέχονται και απαντούν σε ερωτήματα των εργαζομένων σχετικά με τις αρχές του Κώδικα, καθώς και με τις αξίες, τις πολιτικές, τις διαδικασίες και την εταιρική κουλτούρα του Ομίλου.

3.2 Για τους Εργαζόμενους

Όλοι οι εργαζόμενοι του Ομίλου υποχρεούνται να επιδεικνύουν σεβασμό, αλληλοκατανόηση, υπευθυνότητα, αξιοπρέπεια, διάθεση συνεργασίας και απρόσκοπτης ανταλλαγής ιδεών κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

Σε αυτό το πλαίσιο, συμβάλλουν στη δημιουργία μιας ηθικής εταιρικής κουλτούρας που διέπεται από ηθικές συμπεριφορές και υγιείς σχέσεις συνεργασίας, σε εναρμόνιση με της επιταγές της διοίκησης.



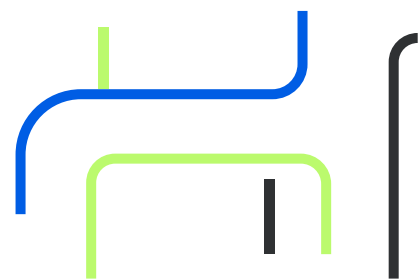
Κάθε εργαζόμενος δεσμεύεται για την τήρηση του εταιρικού αξιακού πλαισίου και τη συνεισφορά στη δημιουργία ενός υγιούς και θετικού εταιρικού περιβάλλοντος.

Όλοι οι εργαζόμενοι του Ομίλου υποχρεούνται να συμμορφώνονται με την πολιτική «μηδενικής ανοχής» στη βία, στις διακρίσεις και στην παρενόχληση, στον χώρο εργασίας, καθώς και με την «Αρχή ίσων ευκαιριών».

Όλοι οι εργαζόμενοι του Ομίλου υποχρεούνται να αποφεύγουν οποιαδήποτε σύγκρουση συμφερόντων, ακόμα και την εντύπωση δημιουργίας σύγκρουσης συμφερόντων, καθώς κάτι τέτοιο θα μπορούσε να προκαλέσει πρόβλημα στον Όμιλο και να θέσει σε κίνδυνο την αξιοπιστία του. Οι προσωπικές ή/και οι υπόλοιπες δραστηριότητες που έχουν εκτός Ομίλου διεξάγονται με τρόπο που να μην έρχεται σε σύγκρουση ή να δημιουργεί την εντύπωση ότι έρχεται σε σύγκρουση με τα συμφέροντα του Ομίλου.

→ Ο Όμιλος σέβεται την ενεργό συμμετοχή σε πολιτικές δράσεις/διεργασίες και την ενασχόληση με θέματα δημόσιου συμφέροντος. Ωστόσο, οποιαδήποτε σχετική δραστηριότητα οφείλει να ασκείται εκτός του πλαισίου εργασίας, ξεκαθαρίζοντας και καθιστώντας σαφές ότι οι εκάστοτε πολιτικές ενέργειες αφορούν προσωπικές πεποιθήσεις και δεν συνδέονται με τον Όμιλο, ο οποίος δεν παίρνει θέσεις υπέρ ή κατά οποιουδήποτε πολιτικού κόμματος, οργάνωσης ή/και εκπροσώπων αυτών.

→ Οποιαδήποτε συμμετοχή εργαζόμενων του Ομίλου σε πολιτικές δραστηριότητες επιτρέπεται να πραγματοποιηθεί μόνο σε ατομικό επίπεδο, με την παροχή προσωπικών πόρων και χρόνου και χωρίς καμία αναφορά ή εκμετάλλευση της σχέσης με τις εταιρείες του Ομίλου.



Στο πλαίσιο του «**Σεβασμού προς τους Συναδέλφους**», οι εργαζόμενοι του Ομίλου:

- Προάγουν τον σεβασμό, την εντιμότητα και την ευθύτητα στις σχέσεις ανάμεσά τους,
- Ενθαρρύνουν και εκτιμούν τη διαφορετικότητα, τις διαφορετικές απόψεις και εμπειρίες, υποστηρίζοντας την ειλικρινή και αμφίδρομη επικοινωνία και επιδεικνύοντας πνεύμα προσαρμογής, διαλλακτικότητας και συμβιβαστικότητας,
- Αναπτύσσουν σχέσεις που διέπονται από κατανόηση και εμπιστοσύνη, αποδεικνύοντας έμπρακτα τον αμοιβαίο σεβασμό προς όλους τους εργαζόμενους,
- Ενθαρρύνουν την καλόπιστη κριτική που στοχεύει στην προσωπική βελτίωση και στην βελτίωση της απόδοσης,
- Δεν καταναλώνουν ναρκωτικές ουσίες ή/και αλκοολούχα ποτά κατά τη διάρκεια της εργασίας, ούτε προσέρχονται στους εργασιακούς χώρους υπό την επήρεια τέτοιων ουσιών,
- Ακολουθούν τους κανόνες υγιεινής & ασφάλειας στους χώρους εργασίας,
- Συμπεριφέρονται με ισότιμο και δίκαιο τρόπο σε όλους.
- Διασφαλίζουν (εάν είναι δυνατόν λόγω θέσης) ίσες ευκαιρίες ανάπτυξης και εξέλιξης.
- Δεν προκαλούν και δεν αποδέχονται συμπεριφορές που συνιστούν οποιαδήποτε μορφή παρενόχλησης (π.χ. σωματική, σεξουαλική, ψυχολογική, λεκτική), οι οποίες είτε προσβάλλουν την προσωπικότητα ή/και την ατομική ακεραιότητα είτε δημιουργούν περιβάλλον εκφοβισμού, εχθρικότητας ή/και εξευτελισμού,
- Δεν δημοσιεύουν (π.χ. στα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης) προσβλητικό περιεχόμενο ή/και ανάρμοστα σχόλια για τον Όμιλο ή τους συναδέλφους,
- Αναφέρουν περιστατικά που υπέπεσαν στην αντίληψή τους σχετικά με την παραβίαση των κανόνων του Κώδικα στη διεύθυνση ανθρώπινου δυναμικού.

3.3 Για τις Σχέσεις με «Τρίτους»

Στο πλαίσιο επαφών με «Τρίτους», όλοι οι έχοντες σχέση με τον Όμιλο (προσωπικό, εργαζόμενοι, διοικητικά μέλη, συνεργαζόμενοι, συνεργάτες, κ.λπ.) οφείλουν να λαμβάνουν υπόψη τους ότι η συμπεριφορά τους αντανακλά στην εικόνα του Ομίλου.

Ειδικά τα μέλη της διοίκησης, οφείλουν να γνωρίζουν ότι η συμπεριφορά, οι τακτικές και ο τρόπος δράσης τους έχει άμεσο αντίκτυπο αφενός στην εξωτερική εικόνα και στη φήμη του Ομίλου.



Όλοι θα πρέπει να μεταχειρίζονται τους άλλους όπως ακριβώς θα απαιτούσαν να συμπεριφέρονται στους ίδιους, συμπεριλαμβανομένων των εργαζόμενων και άλλων ατόμων εκτός του Ομίλου που συνεργάζονται με αυτόν.

Το αυτό φυσικά ισχύει και για τους εργαζόμενους άλλων επιχειρήσεων/εταιρειών που συνεργάζονται με τον Όμιλο.

Όλοι οι εργαζόμενοι στο πλαίσιο των «Σχέσεων με Τρίτους»:

- Δεν δημοσιοποιούν πληροφορίες, είτε προφορικά, είτε γραπτώς για λογαριασμό του Ομίλου και των εταιρειών του, εκτός εάν έχουν λάβει προηγουμένως σχετική εξουσιοδότηση και έχει επιβεβαιωθεί ότι αφενός δεν αντιτίθενται στη στρατηγική κατεύθυνση του Ομίλου και αφετέρου δεν εκθέτουν τη φήμη του σε κίνδυνο.
- Δεν εκφράζονται για ζητήματα που δεν εμπίπτουν στο πεδίο αρμοδιότητάς τους.
- Δεν χρησιμοποιούν έντυπα ή ηλεκτρονικά μέσα που φέρουν τα εμπορικά σήματα των εταιριών του Ομίλου για να γνωστοποιήσουν προσωπικές απόψεις ή δραστηριότητες.
- Χρησιμοποιούν με προσοχή και σύνεση τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης.
- Δίνουν ιδιαίτερη προσοχή στη διατύπωση απόψεων και προσωπικών πεποιθήσεων, ώστε να μην δημιουργούν καθ' οποιονδήποτε τρόπο την εντύπωση ότι αυτές αποτελούν απόψεις του Ομίλου ή συνδέονται άμεσα ή έμμεσα με αυτόν.

- Δεν κοινοποιούν /δημοσιεύουν πληροφορίες και ιδίως εμπιστευτικά ή εμπορικά μυστικά που αφορούν τον Όμιλο και τα οποία έχουν περιέλθει σε γνώση τους λόγω της εργασιακής τους απασχόλησης.
- Δεν διενεργούν μη εξουσιοδοτημένες συζητήσεις σχετικά με τις επιχειρηματικές δραστηριότητες ή τις εσωτερικές διαδικασίες του Ομίλου.
- Ενημερώνουν και λαμβάνουν έγκριση από την διοίκηση πριν τη συμμετοχή σε οποιαδήποτε παρουσίαση κληθούν να παρευρεθούν ως ομιλητές-εκπρόσωποι του Ομίλου.

3.3.1 Για τις Σχέσεις με Μετόχους

Τα αρμόδια όργανα του Ομίλου οφείλουν να διασφαλίζουν:



Την παροχή οποιασδήποτε αναγκαίας πληροφορίας και συνδρομής σχετικά με τη νόμιμη άσκηση των δικαιωμάτων των μετόχων όλων των εταιριών του Ομίλου.



Την αποτελεσματική λειτουργία των θεσμοθετημένων μηχανισμών ελέγχου και διαδικασιών του Ομίλου, ώστε αφενός να διαφυλάσσεται η διαφάνεια και η ακεραιότητα έναντι των μετόχων και αφετέρου να ενισχύεται η ακλόνητη εμπιστοσύνη τους απέναντι στον Όμιλο.



3.3.2 Για τις Σχέσεις με Συνεργάτες & Προμηθευτές

Το προσωπικό του Ομίλου οφείλει να:



Εφαρμόζει κατάλληλες διαδικασίες και ελέγχους κατά την επιλογή ενός συνεργάτη, παρόχου ή προμηθευτή ώστε να:

- Διαμορφώνεται εμπεριστατωμένη άποψη για την ακεραιότητα, την ποιότητα, την καταλληλότητα και την αξιοπιστία του,
- Διασφαλίζεται ότι διαθέτει την απαραίτητη τεχνογνωσία, κατάρτιση, ικανότητα, αξιοπιστία, καθώς και την απαιτούμενη άδεια ώστε να εκτελεί τις ανατιθέμενες δραστηριότητες με αποτελεσματικότητα, επάρκεια και επαγγελματισμό.



Παρέχει την απαραίτητη πληροφόρηση αναφορικά με τον Κώδικα και λαμβάνει εγγράφως (ή με άλλον πρόσφορο επίσημο τρόπο) τη δέσμευση για την τήρησή του από τον προμηθευτή, πριν από τη σύναψη σύμβασης, όπως αναγράφεται στην Πολιτική Προμηθειών του Ομίλου.



Διασφαλίζει ότι οι συμφωνίες με παρόχους, προμηθευτές, συνεργάτες και γενικότερα «τρίτους» πραγματοποιούνται εγγράφως και προσδιορίζονται επ' ακριβώς τα παρεχόμενα αγαθά ή/και υπηρεσίες καθώς και οι αμοιβές που πρέπει να καταβληθούν. Οι εν λόγω συμφωνίες αυτές οφείλουν να εναρμονίζονται με τις ισχύουσες πρακτικές του ανταγωνισμού και της αγοράς, και να υλοποιούνται υπό συνθήκες διαφάνειας και αμεροληψίας σύμφωνα με τα προβλεπόμενα από την ισχύουσα νομοθεσία και τις εσωτερικές διαδικασίες που διέπουν την εκάστοτε επιχειρηματική εταιρική μονάδα.



Αξιολογεί την κυβερνοασφάλεια παρόχων και προμηθευτών ΤΠΕ πριν τη σύναψη σύμβασης και κατά τη διάρκειά της, σύμφωνα με τις απαιτήσεις ασφάλειας αλυσίδας εφοδιασμού του ν. 5160/2024 (NIS2, αρθ. 21 παρ. 2δ). Η συμβατική σχέση με παρόχους κρίσιμων υπηρεσιών ΤΠΕ ενσωματώνει ρήτρες κυβερνοασφάλειας, διαχείρισης περιστατικών και ελέγχου συμμόρφωσης.



3.3.3 Για τις Σχέσεις με Πελάτες

Όλες οι σχέσεις με τους πελάτες του Ομίλου οφείλουν να διέπονται από εντιμότητα, ακεραιότητα και εφαρμογή βέλτιστων ηθικών πρακτικών και υψηλών προτύπων ηθικής και επαγγελματικής συμπεριφοράς.

Σε αυτό το πλαίσιο, το προσωπικό του Ομίλου οφείλει να:



Ενεργεί με βάση τα υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ακεραιότητας, εντιμότητας και συνέπειας χτίζοντας σχέσεις Εμπιστοσύνης σε όλες τις επαγγελματικές και επιχειρηματικές σχέσεις,



Θέτει σε προτεραιότητα την ικανοποίηση των αναγκών των πελατών επιδεικνύοντας έμπρακτη Δέσμευση για συνδρομή στην επιτυχία τους,



Προσπαθεί για τη διαρκή βελτίωση της ποιότητας των προσφερόμενων υπηρεσιών και προϊόντων,



Επιδεικνύει προθυμία και ευγένεια κατά την επικοινωνία με τους πελάτες,



Επενδύει στον αμοιβαίο σεβασμό, με τους πελάτες:

- Επιδιώκοντας την ουσιαστική, απρόσκοπτη και ανοιχτή επικοινωνία μαζί τους προσφέροντας βοήθεια όπου είναι αναγκαίο,
- Αποσκοπώντας στη βέλτιστη συνεργασία και στην ποιοτική παροχή προϊόντων και υπηρεσιών, βασιζόμενοι στις εξειδικευμένες γνώσεις, την κατάρτιση, την τεχνογνωσία και την πολυετή εμπειρία των εμπλεκόμενων (από πλευράς προσωπικού του Ομίλου).

4. Αντιδεδοντολογικά Φαινόμενα

Η λειτουργία του Ομίλου καλύπτει ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων, στο πλαίσιο των οποίων ενδέχεται να διαμορφωθούν συνθήκες για την εμφάνιση «Αντιδεοντολογικών Φαινομένων», δηλαδή φαινομένων που παραβιάζουν τον παρόντα Κώδικα και κατ' επέκταση τις ηθικές αρχές και αξίες του Ομίλου.

Τα κυριότερα αντιδεοντολογικά φαινόμενα είναι (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά):

- ➔ Η σύγκρουση συμφερόντων
- ➔ Η δωροδοκία και η διαφθορά, στην οποία περιλαμβάνονται η πολιτική διαπλοκή και η απάτη.
- ➔ Η κατάχρηση εταιρικών πόρων, συστημάτων ή δικαιωμάτων πρόσβασης για ίδιο ή τρίτου όφελος.

Ο Όμιλος έχει καταρτίσει πολιτικές και διαδικασίες για την πρόληψη, τη διαχείριση και την αντιμετώπισή τους, που συμπληρώνουν τον Κώδικα.

Ο Όμιλος λαμβάνει μέτρα για την πρόληψη και τη διαρκή παρακολούθηση των αντιδεοντολογικών φαινομένων, υπό την ευθύνη του Τμήματος Κανονιστικής Συμμόρφωσης και σύμφωνα με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων.

Ειδικότερα οι σχετικές αρμοδιότητες κατανέμονται ως εξής:

- ➔ Η εκπαίδευση και ενημέρωση του προσωπικού ανατίθεται στην Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού, με την καθοδήγηση του Τμήματος Κανονιστικής Συμμόρφωσης.
- ➔ Η ενημέρωση «τρίτων» για θέματα σύγκρουσης συμφερόντων ανατίθεται στο Τμήμα Κανονιστικής Συμμόρφωσης και στη Νομική Υπηρεσία.
- ➔ Η τήρηση αρχείου αντιδεοντολογικών φαινομένων ανατίθεται στο Τμήμα Κανονιστικής Συμμόρφωσης.
- ➔ Η διαχείριση των αναφορών (whistleblowing) στον Υπεύθυνο Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών, ο οποίος ορίζεται από το ΔΣ).



5. Παρακολούθηση Συμμόρφωσης με τον Κώδικα & Κυρώσεις

Η παρακολούθηση της συμμόρφωσης με τις διατάξεις του Κώδικα περιλαμβανομένων των πιθανών παραβιάσεων) πραγματοποιείται βάσει σχετικής πολιτικής, η οποία ρυθμίζει ζητήματα αναφορικά με την Υποβολή και τη Διερεύνηση Αναφορών Παραβίασης, τις περαιτέρω διορθωτικές ενέργειες, καθώς και τις πιθανές κυρώσεις.

Συνοπτικά:

- ➔ Οι παραβιάσεις του Κώδικα οδηγούν πάντα σε διορθωτικές ενέργειες ή/και κυρώσεις.
- ➔ Το προσωπικό, τα μέλη της διοίκησης ή/και οι συνεργάτες που παραβαίνουν τον Κώδικα, ενδέχεται να παραβαίνουν τις εργασιακές, συμβατικές τους υποχρεώσεις (αντίστοιχα) και, ως εκ τούτου, να υπόκεινται σε κυρώσεις.
- ➔ «Στο πλαίσιο της πλήρους εναρμόνισης με τον Ν. 4990/2022 (ενσωμάτωση της Οδηγίας ΕΕ 2019/1937) σχετικά με την προστασία των προσώπων που αναφέρουν παραβιάσεις (Whistleblowing), ο Όμιλος θεσπίζει και εφαρμόζει αυστηρή Πολιτική Διαχείρισης Αναφορών.

Ειδικότερα:

- ➔ Ορισμός Υ.Π.Π.Α.: Ο Όμιλος διαθέτει Υπεύθυνο Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών (Υ.Π.Π.Α.), ο οποίος εγγυάται την ανεξάρτητη, αμερόληπτη και απολύτως εμπιστευτική διαχείριση κάθε αναφοράς.
- ➔ Προστασία Εμπιστευτικότητας & Ανωνυμίας: Μέσω των ειδικών διαύλων επικοινωνίας, διασφαλίζεται απόλυτη η προστασία της ταυτότητας του αναφέροντος (whistleblower), καθώς και των αναφερόμενων προσώπων. Η πρόσβαση στα στοιχεία αυτά είναι αυστηρά περιορισμένη και κρυπτογραφημένη, όπου απαιτείται.
- ➔ Αυστηρή Απαγόρευση Αντιποίνων (Non-Retaliation): Απαγορεύεται ρητά, κατηγορηματικά και με μηδενική ανοχή οποιαδήποτε μορφή αντιποίνων, εκφοβισμού, υποβιβασμού, απόλυσης ή δυσμενούς μεταχείρισης εις βάρος προσώπων που υποβάλλουν καλόπιστα αναφορά. Οποιαδήποτε τέτοια ενέργεια συνιστά βαρύτατη παράβαση του παρόντος Κώδικα, επισύρει άμεσες πειθαρχικές κυρώσεις και ενδέχεται να οδηγήσει σε νομικές ενέργειες.
- ➔ Καλόπιστες Αναφορές: Η προστασία του νόμου και του Ομίλου παρέχεται σε όσους αναφέρουν περιστατικά έχοντας βάσιμους λόγους να θεωρούν ότι οι πληροφορίες είναι αληθείς κατά τον χρόνο της αναφοράς. Αντιθέτως, σκόπιμα ψευδείς ή συκοφαντικές αναφορές συνιστούν θεμελιώδη παραβίαση της αξίας της Εμπιστοσύνης που διέπει τον Όμιλο, δεν προστατεύονται και επισύρουν αυστηρές κυρώσεις.

- ➔ Για την ενίσχυση της συμμόρφωσης με τον Κώδικα, το Τμήμα Κανονιστικής Συμμόρφωσης σε συνεργασία με το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού, διασφαλίζει ότι:
 - ➔ Κατά τη διάρκεια της διαδικασίας ένταξης νέων εργαζομένων, συνεργατών ή μελών Δ.Σ., παρέχεται εκπαίδευση σχετική με τον Κώδικα, ώστε οι διατάξεις του να γίνουν πλήρως κατανοητές και να επιβεβαιωθεί η αποδοχή του.
 - ➔ Πραγματοποιείται περιοδική εκστρατεία υπενθύμισης των προβλεπόμενων από τον Κώδικα, προς όλο το προσωπικό, τους συνεργάτες και τα μέλη του Δ.Σ.
 - ➔ Παρακολουθείται η πρόοδος γνωστοποίησης και αποδοχής του Κώδικα και ενημερώνεται περιοδικά η διοίκηση μέσω σχετικών αναφορών.



6. Αναθεώρηση Πολιτικής & Διακυβέρνηση

- ➔ Η παρούσα Πολιτική αναθεωρείται τουλάχιστον σε ετήσια βάση από το Τμήμα Διακυβέρνησης, Διαχείρισης Κινδύνων και Κανονιστικής Συμμόρφωσης (Governance, Risk and Compliance), σε συνεργασία με το Νομικό Τμήμα και το Διοικητικό Συμβούλιο. Επίσης, αναθεωρείται κατόπιν οποιασδήποτε ουσιώδους αλλαγής στις επιχειρηματικές δραστηριότητες του Ομίλου, στο κανονιστικό περιβάλλον, στη δομή ή στο προφίλ κινδύνου του.
- ➔ Τυχόν τροποποιήσεις απαιτούν την έγκριση της ανώτατης διοίκησης. Η επικαιροποιημένη Πολιτική κοινοποιείται άμεσα σε όλα τα Καλυπτόμενα Πρόσωπα με την υιοθέτησή της και διατίθεται μέσω του ενδοδικτύου του Ομίλου. Η ισχύουσα έκδοση παρέχεται σε πελάτες, συνεργάτες και αντισυμβαλλόμενους κατόπιν εύλογου αιτήματος.



ENTERSOFTONE



 www.entersoftone.gr