

Πίνακας Περιεχομένων

1. Προοίμιο - Σκοπός	2
2. Πεδίο εφαρμογής	3
3. Γενικές αρχές δέουσας επαγγελματικής συμπεριφοράς	3
3.1. Συμμόρφωση με ισχύουσα νομοθεσία	3
3.2. Σύγκρουση Συμφερόντων	4
3.3. Δωροδοκία & Διαφθορά	5
3.4. Απάτη	5
3.5. Η προστασία του περιβάλλοντος	6
3.6. Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη	7
3.7. Υγιεινή και Ασφάλεια	7
3.8. Εφαρμογή Οδηγιών και Κανόνων Διακίνησης Προϊόντων	8
3.9. Η παροχή των υπηρεσιών μετά την πώληση των Επιστημονικών και Ιατρικών μηχανημάτων	9
4. Η σχέση της Εταιρείας με τους πελάτες	9
5. Η σχέση της Εταιρείας με Συνεργάτες και Προμηθευτές	10
6. Σχέσεις μεταξύ Συναδέλφων	11
7. Σχέσεις της Εταιρείας με τους εργαζόμενους	11
7.1. Αξιολόγηση	12
7.2. Δημοσιοποίηση Πληροφοριών - Εταιρική Εικόνα	12
7.3. Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης	13
8. Πολιτική ενάντια στις διακρίσεις και στην παρενόχληση στον εργασιακό χώρο	13
8.1. Γενικές Αρχές	13
8.2. Απαγόρευση αντιποίνων	16
8.3. Διαδικασία υποβολής αναφορών - Διαχείριση εσωτερικών αναφορών	17
8.4. Διαχείριση θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας	20
9. Πολιτική κατά της Δωροδοκίας	20
10. Χρήση Πληροφοριών και Δεδομένων	21
10.1. Εμπιστευτικότητα και προστασία δεδομένων	21
10.2. Ασφάλεια Πληροφοριακών Συστημάτων	22
10.3. Περιουσιακά στοιχεία της Εταιρείας	22
10.4. Προσωπικά Δεδομένα Εργαζομένων	23
10. Αναφορές παραβίασης του Κώδικα	24
11. Ισχύς του Κώδικα	24

ΚΩΔΙΚΑΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΗΘΙΚΗΣ

1. Προοίμιο - Σκοπός

Η Εταιρεία «ΚΑΛΛΙΦΡΟΝΑΣ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» (εφεξής η «Εταιρεία») δραστηριοποιείται από πολλών ετών στην ελληνική αγορά, ως αντιπρόσωπος και διανομέας Επιστημονικού Εξοπλισμού προσδιορισμού φυσικοχημικών παραμέτρων και Ιατροτεχνολογικών Προϊόντων και ειδικότερα μηχανημάτων, αναλωσίμων και αντιδραστηρίων κλινικών εργαστηρίων.

Με γνώμονα την νομότυπη και αποτελεσματική εκπλήρωση των καταστατικών σκοπών της διά της παροχής υψηλού επιπέδου υπηρεσιών, η Εταιρεία συνεργάζεται με σημαντικούς προμηθευτές από την Ελλάδα και το εξωτερικό, συμμορφούμενη προς τα πρότυπα και τους κανόνες επιχειρηματικής ηθικής που εφαρμόζονται στους επαγγελματίες υγείας, επί παραδείγματι τους Κώδικες Δεοντολογίας και τα οικεία πρότυπα Ηθικής. Ομοίως, η Εταιρεία είναι μέλος του Συνδέσμου Επιχειρήσεων Ιατρικών και Βιοτεχνολογικών Προϊόντων (ΣΕΙΒ), αφουγκραζόμενη τις θεσπιζόμενες από αυτόν αρχές και διαδικασίες, οι οποίες διαπνέουν στο σύνολό τους το παρόν κείμενο.

Ο Κώδικας Δεοντολογίας (εφεξής «ο Κώδικας») υιοθετήθηκε από την Εταιρεία με την από 17/12/2021 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της. Σκοπός του είναι να προωθήσει μια κοινή εταιρική κουλτούρα στην Εταιρεία, ενθαρρύνοντας συμπεριφορές βάσει των βέλτιστων αρχών επιχειρηματικής ηθικής με τη δημιουργία ενός εγχειριδίου κανόνων αποδεκτής συμπεριφοράς. Περιλαμβάνει τις θεμελιώδεις αρχές, τους κανόνες και τις αξίες που διαμορφώνουν το πλαίσιο των δραστηριοτήτων της Εταιρείας και καθορίζουν την καθημερινή συμπεριφορά και πρακτική από πλευράς του συνόλου των στελεχών της, ενώ παράλληλα περιγράφει τον τρόπο με τον οποίο η Εταιρεία επιδιώκει να διεξάγει τις επιχειρηματικές της δραστηριότητες με τους πελάτες, τους προμηθευτές και τους συνεργάτες της.

Από τη φύση του ο Κώδικας παρέχει κατευθυντήριες γραμμές χωρίς να είναι εξαντλητικός, με σκοπό να αποτελεί ένα πλαίσιο αναφοράς της δραστηριότητας του συνόλου του στελεχιακού δυναμικού της Εταιρείας.

2. Πεδίο εφαρμογής

Ο Κώδικας οριοθετεί τα πρότυπα της Εταιρείας με γνώμονα τη δέουσα ηθική επιχειρηματική συμπεριφορά σε κάθε σχέση και συναλλαγή.

Απευθύνεται, αφορά και δεσμεύει το σύνολο του στελεχιακού δυναμικού της, ήτοι τόσο τους μετόχους της, τα μέλη της Διοικήσεως, τους υφιστάμενους εργαζόμενους με κάθε μορφή εργασιακής σχέσεως, τους μόνιμους συνεργάτες της Εταιρείας, τους αντιπροσώπους και τυχόν συνεργαζόμενους τρίτους (προμηθευτές, εργολάβους κ.λπ.), όσο και τα πρόσωπα που θα προσληφθούν και τα οποία προσχωρούν αυτόματα και υποχρεωτικά στον Κώδικα. Εφαρμογή έχει αφ' ενός μεν μεταξύ όλων των βαθμίδων των εργαζομένων, αφ' ετέρου δε μεταξύ των εργαζομένων και τρίτων προσώπων, φυσικών ή νομικών, ιδιωτικού ή δημόσιου δικαίου, της ημεδαπής ή αλλοδαπής.

3. Γενικές αρχές δέουσας επαγγελματικής συμπεριφοράς

3.1. Συμμόρφωση με ισχύουσα νομοθεσία

- i. Ο παρών Κώδικας έχει καταρτισθεί βάσει των βέλτιστων αρχών επιχειρηματικής ηθικής και συμπεριφοράς, της ισχύουσας νομοθεσίας και των δέκα (10) παγκοσμίως αποδεκτών αρχών του Οικουμενικού Συμφώνου του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών - ΟΗΕ (United Nations Global Compact), στους τομείς των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, των συνθηκών εργασίας, του περιβάλλοντος και της καταπολέμησης της διαφθοράς. Παράλληλα δε γνώμονας για τη σύνταξη του παρόντος αποτελεί η επιχειρηματική δραστηριότητα της Εταιρείας, οι υψηλού επιπέδου υπηρεσίες και προϊόντα που παρέχει σε συνδυασμό με τα πρότυπα επαγγελματικής συμπεριφοράς που έχει ήδη υιοθετήσει.
- ii. Ως γενική αρχή της Εταιρείας, η τυπική και ουσιαστική συμμόρφωση με την ημεδαπή, ευρωπαϊκή και διεθνή νομοθεσία αποτελεί το θεμέλιο πυλώνα στον οποίο στηρίζονται τα πρότυπα ηθικής. Άπαντες οι εργαζόμενοι οφείλουν κατά τη άσκηση των καθηκόντων τους να συμμορφώνονται με το εφαρμοστέο δίκαιο ή/και κατά περίπτωση τους θεσμοθετημένους εσωτερικούς κανονισμούς και πρότυπα της Εταιρείας. Τέλος, οι εργαζόμενοι της Εταιρείας είναι υποχρεωμένοι να ενεργούν σε κάθε τομέα της επιχειρηματικής τους δραστηριότητας διατηρώντας υψηλά

πρότυπα ηθικής, ειλικρίνειας, εντιμότητας, τιμιότητας, αξιοπιστίας και ακεραιότητας.

- iii. Άγνοια νόμου κατά την άσκηση των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων για λογαριασμό της Εταιρείας δε νοείται και, ως εκ τούτου, οι εργαζόμενοι οφείλουν να απευθύνονται στον Προϊστάμενό τους ή/και στους νομικούς συμβούλους της Εταιρείας για κάθε σχετική διευκρίνιση αναφορικά με το νομοθετικό ή κανονιστικό πλαίσιο.

3.2. Σύγκρουση Συμφερόντων

- i. «Σύγκρουση συμφερόντων» υφίσταται όταν το συμφέρον κάποιου εργαζόμενου ή συνεργάτη ή προσώπου (φυσικού ή νομικού) συνδεόμενου άμεσα ή έμμεσα με τον εργαζόμενο/συνεργάτη ή την Εταιρεία παρεμποδίζει ή αντιτίθεται καθ' οιονδήποτε τρόπο στα συμφέροντα της Εταιρείας. Στις σχέσεις αυτές περιλαμβάνονται δεσμοί συγγενικοί και επαγγελματικοί.
- ii. Κάθε πράξη που μπορεί να επιφέρει σύγκρουση των συμφερόντων του εργαζομένου με αυτών της Εταιρείας απαγορεύεται από την εταιρική πολιτική, εκτός αν έχει εγκριθεί από το Διοικητικό της Συμβούλιο. Εργαζόμενοι και μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου οφείλουν να διεξάγουν τις προσωπικές τους αλλά και τις τυχόν άλλες εξωτερικές δραστηριότητές τους με τέτοιο τρόπο που δεν συγκρούεται ή δεν φαίνεται να συγκρούεται με τα συμφέροντα της Εταιρείας. Σε περίπτωση που προκύψει θέμα σύγκρουσης συμφερόντων θα πρέπει άμεσα να γίνει αναφορά από το εμπλεκόμενο πρόσωπο στον άμεσο Προϊστάμενό του. Επιπλέον, όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να ενημερώνουν τον Προϊστάμενό τους για ενδεχόμενη σχέση με άτομα ή εταιρείες με τις οποίες η Εταιρεία έχει επαγγελματικές συναλλαγές και θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε σύγκρουση συμφερόντων και να συμβουλευονται τον Κώδικα ως προς τη διαδικασία που θα πρέπει να ακολουθείται, προκειμένου να επιλυθεί η κατάσταση κατά τρόπο δίκαιο και διαφανή.
- iii. Εργαζόμενος στην Εταιρεία δεν επιτρέπεται να προσφέρει παράλληλα την εργασία του σε ανταγωνιστή, συνεργάτη, πελάτη ή προμηθευτή αυτής και οφείλει να αποφεύγει οποιαδήποτε άμεση ή έμμεση εργασιακή σχέση ή/και συναλλαγή με τους πελάτες της Εταιρείας, τους προμηθευτές, τους ανταγωνιστές ή τους συνεργάτες αυτής, εκτός των απαιτούμενων και προσηκουσών ενεργειών για την εκπλήρωση των καθηκόντων που έχει αναλάβει προς όφελος της Εταιρείας.

3.3. Δωροδοκία & Διαφθορά

- i. Η Εταιρεία καταδικάζει απολύτως κάθε είδους επαγγελματική συμπεριφορά η οποία φέρει στοιχεία διαφθοράς ή/και δωροδοκίας. Δεν επιτρέπεται σε οποιονδήποτε που ενεργεί για λογαριασμό της Εταιρείας 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 με αντάλλαγμα οποιαδήποτε προνομιακή μεταχείριση, προσωπικό ή επαγγελματικό όφελος. Επιπλέον, κάθε εργαζόμενος, στέλεχος ή μέλος Διοίκησης της Εταιρείας οφείλει να απέχει από οποιαδήποτε δραστηριότητα ή συμπεριφορά θα μπορούσε να δώσει αφορμή για την εμφάνιση ή την υπόνοια τέτοιας συναλλαγής ή προσπάθειας προς την εν λόγω αρχή.
- ii. Υπόσχεση, προσφορά ή παροχή σε δημόσιο λειτουργό του Ελληνικού ή Αλλοδαπού Κράτους ανάρμοστου οφέλους, κατά παράβαση των κανόνων του παρόντος Κώδικα, δεν αντίκειται μόνον στην πολιτική της Εταιρείας, αλλά ενδέχεται να οδηγήσει στην άσκηση ποινικών ή αστικών διώξεων τόσο κατά της Εταιρείας όσο και των εργαζομένων αυτής.
- iii. 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.
- iv. Για τους ως άνω σκοπούς, η Εταιρεία δύναται να αιτείται από τους εργαζομένους της να συμμετέχουν ετησίως σε εκπαιδευτικά προγράμματα καταπολέμησης της δωροδοκίας και της διαφθοράς. Η συμμετοχή των εργαζομένων στα εν λόγω προγράμματα είναι υποχρεωτική.

3.4. Απάτη

- i. Απάτη είναι η πράξη ή παράλειψη προσώπου το οποίο, αποσκοπώντας στην αποκόμιση παράνομου περιουσιακού οφέλους (του ιδίου ή τρίτου), βλάπτει ξένη περιουσία πείθοντας κάποιον σε πράξη, παράλειψη ή ανοχή με την εν γνώσει παράσταση ψευδών γεγονότων ως αληθινών ή την αθέμιτη απόκρυψη ή παρασιώπηση αληθινών γεγονότων.

- ii. Η απάτη μπορεί να διαπραχθεί από ένα ή περισσότερα άτομα και αφορά είτε εργαζομένους είτε εξωτερικούς συνεργάτες (πελάτες, προμηθευτές, υπεργολάβοι κ.λπ.). Το πρόσωπο που διαπράττει απάτη μπορεί να επιδιώξει άμεσα ή έμμεσα οφέλη όπως δύναμη, επιρροή, προαγωγή ή προνομήσεις σε βάρος της Εταιρείας, των κερδών της, των υπόλοιπων εργαζομένων, των μετόχων, των προμηθευτών αλλά και των πελατών της. Οι εργαζόμενοι οφείλουν να αναφέρουν στον Προϊστάμενό τους όλα τα περιστατικά ενδεχόμενης απάτης ή καταστάσεις που θα μπορούσαν να την εκθέσουν στον κίνδυνο της απάτης.
- iii. Η Εταιρεία δεν ανέχεται οποιαδήποτε μορφή απάτης καθώς και πράξεις ή παραλείψεις που θα μπορούσαν να την εκθέσουν σε σχετικό κίνδυνο, λαμβάνοντας τα απαραίτητα μέτρα δέουσας επιμέλειας κατά τις συναλλακτικές της σχέσεις, όπως αυτά προσδιορίζονται τόσο από την εθνική νομοθεσία όσο και από τους ειδικότερους περιορισμούς ή/και από τις κατευθυντήριες γραμμές των προμηθευτών της ή/και των κρατών στα οποία αυτοί εδρεύουν. Ενδεικτικώς και όχι περιοριστικώς, η Εταιρεία μεριμνά ώστε κατά τις εμπορικές τις συναλλαγές να συμμορφώνεται με τους σχετικούς περιορισμούς που ορίζονται από την κείμενη διεθνή και ευρωπαϊκή νομοθεσία, επί παραδείγματι με την Consolidated Screening list του International Trade Administration και τους οικείους περιορισμούς που θεσπίζονται από τη European Common Foreign & Security Policy (CFSP). Ειδικότερα, πριν από τη διενέργεια εκάστης συναλλαγής, η Εταιρεία προβαίνει στον απαιτούμενο έλεγχο των υποψήφιων πελατών της όσον αφορά την έδρα τους, τη φύση των υπηρεσιών τους, τη φυσιογνωμία, την αξιοπιστία και λοιπά ειδικότερα χαρακτηριστικά τους τα οποία χαρακτηρίζονται ως κρίσιμα για την επιβεβαίωση της ταυτότητας και της αδιαπραγμάτευτης ποιότητας των συνεργασιών της.
- iv. Σημειούται ότι η Εταιρεία τηρεί τις διαδικασίες συμμόρφωσης με τις διατάξεις του ν.4557/2018 περί πρόληψης και καταστολής της νομιμοποίησης εσόδων από εγκληματικές δραστηριότητες και της χρηματοδότησης της τρομοκρατίας (ενσωμάτωση της Οδηγίας 2015/849/ΕΕ), του ν.4714/2020 σχετικά με τις δηλωτέες διασυνοριακές ρυθμίσεις και τη σχετική ευρωπαϊκή νομοθεσία.

3.5. Η προστασία του περιβάλλοντος

Η Εταιρεία δραστηριοποιείται με οικολογική συνείδηση, εφαρμόζοντας στις δραστηριότητές της τα υψηλότερα περιβαλλοντικά πρότυπα, τους σχετικούς νόμους, οδηγίες αλλά και

καθημερινές πρακτικές που στοχεύουν στη μείωση της χρήσης φυσικών πόρων και την ορθή διαχείριση των απορριμμάτων, αποδεικνύοντας την ευαισθησία της στα θέματα προστασίας του περιβάλλοντος.

Δεσμεύεται μάλιστα για την πλήρη συμμόρφωση με το σύνολο της περιβαλλοντικής νομοθεσίας, συμπεριλαμβανομένης και της λήψης και διατήρησης όλων των αδειών και εγκρίσεων που απαιτούνται για την επιχειρηματική της δραστηριότητα.

3.6. Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

Η Εταιρεία, αφουγκραζόμενη τις ανάγκες της χώρας μας και της εποχής, αναλογιζόμενη την ευθύνη της απέναντι στην ελληνική κοινωνία, έχει ενσωματώσει στη μακροχρόνια στρατηγική της την πραγματοποίηση και συμμετοχή σε δράσεις με συλλογικό, ανθρωπιστικό και εν γένει κοινωνικό χαρακτήρα, βάσει των δεδομένων της και των εκάστοτε κοινωνικών επιταγών.

Με μοναδικό στόχο η φιланθρωπική δραστηριότητα της Εταιρείας να συνάδει με το όραμα, τις αξίες που απηχεί και την ουσιαστική της μέριμνα για βιώσιμη ανάπτυξη, η Εταιρεία δεν διατηρεί ουδεμία προσδοκία εξασφάλισης οιοδήποτε πλεονεκτήματος ως αντάλλαγμα της δράσεώς της. Η φιланθρωπική δραστηριότητα της Εταιρείας αποτελεί δέσμευση προς την κοινωνία, οι σχετικές δε δράσεις της στοχεύουν στην επίτευξη αξιόλογων φιланθρωπικών σκοπών (που σχετίζονται με την εκπαίδευση, την επιστήμη, την τέχνη, την έρευνα, τον πολιτισμό κ.ά.) στους χώρους στους οποίους δραστηριοποιείται.

Οι χορηγίες επιτρέπονται μόνο όταν το οιοδήποτε ανταποδοτικό όφελος δεν είναι ανάρμοστο ή ανήθικο.

Η Εταιρεία είναι ιδιαίτερα προσεκτική κατά την ανάληψη φιланθρωπικών δραστηριοτήτων ή την εκτέλεση δωρεών ή χορηγιών. Οι σχετικές δραστηριότητες ελέγχονται πάντοτε με επιμέλεια, λαμβάνουν την προηγούμενη έγκριση από το Δ.Σ. της Εταιρείας και εκτελούνται με απόλυτη διαφάνεια.

3.7. Υγιεινή και Ασφάλεια

Η μέριμνα για την υγεία και ασφάλεια του συνόλου του ανθρωπίνου δυναμικού της Εταιρείας αποτελεί βασικό μέρος της ευρύτερης επιχειρηματικής πολιτικής και φιλοσοφίας της Εταιρείας. Η Εταιρεία παρακολουθεί κι ελέγχει τους σχετικούς κινδύνους και λαμβάνει όλα τα απαραίτητα προληπτικά μέτρα κατά των ατυχημάτων και ασθενειών κατά τη διάρκεια της εργασίας. Εφαρμόζει Πιστοποιημένα Συστήματα Διαχείρισης της Υγείας και Ασφάλειας

με βάση τις δέουσες προδιαγραφές, με σκοπό την ενιαία και ολοκληρωμένη αντιμετώπιση των θεμάτων που σχετίζονται με την υγεία και ασφάλεια κατά τη διάρκεια εργασίας και διαθέτει τεχνικό ασφαλείας.

Όσον αφορά στην προστασία της δημόσιας υγείας, η Εταιρεία αφενός θα εφαρμόζει κατά περίπτωση όσα μέτρα θεσπίζονται από το Κράτος, ακολουθώντας τις κρατικές επιταγές και οδηγίες βάσει των εκάστοτε αναφερόμενων κοινωνικών συνθηκών και αναγκών, αφετέρου θα λαμβάνει ίδια μέτρα για την προάσπιση των συμφερόντων του κοινωνικού συνόλου έπειτα από σχετική αξιολόγηση.

3.8. Εφαρμογή Οδηγιών και Κανόνων Διακίνησης Προϊόντων

- i. Η Εταιρεία κατά την άσκηση της επαγγελματικής της δραστηριότητας τηρεί την ελληνική και ευρωπαϊκή νομοθεσία που διέπει τη διακίνηση Επιστημονικών και Ιατροτεχνολογικών Προϊόντων στην εκάστοτε τρέχουσα μορφή τους και όπου αυτές έχουν εφαρμογή στις δραστηριότητές της.
- ii. Επίσης, η Εταιρεία και τα προϊόντα της φέρουν την απαραίτητη διαπίστευση από τον κατάλληλο ελληνικό ή ξένο οργανισμό ποιότητας για την τήρηση της ορθής πρακτικής διανομής Επιστημονικών και Ιατροτεχνολογικών Προϊόντων.
- iii. Κατά τη διακίνηση Ιατροτεχνολογικών Προϊόντων παρέχονται οι σχετικές οδηγίες χρήσης στην αγγλική ή, όπου απαιτείται, στην ελληνική γλώσσα. Στην περίπτωση που ο χρήστης του προϊόντος είναι επαγγελματίας, οι οδηγίες αν και δεν απαιτείται να είναι εσώκλειστες, βρίσκονται στη διάθεση του χρήστη σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή, με ευθύνη της επιχείρησης. Επιπροσθέτως, τα εγχειρίδια χρήσης όλων των μηχανημάτων παραδίδονται στους χρήστες αυτών και είναι μεταφρασμένα στην Ελληνική γλώσσα, όπου απαιτείται από την κείμενη νομοθεσία.
- iv. Τέλος, η Εταιρεία τηρεί τους κανόνες ιχνηλασιμότητας για τα προϊόντα που προμηθεύει προς τους αρμόδιους δημόσιους ή ιδιωτικούς φορείς της υγείας, ώστε να είναι σε θέση να κάνει ανάκληση των παρτίδων ή άλλες διορθωτικές αλλαγές όταν λάβει τη σχετική εντολή από το εργοστάσιο παραγωγής, συνεργαζόμενη σε κάθε περίπτωση στενά με τους θεσμοθετημένους αρμόδιους κρατικούς μηχανισμούς. Γενικώς, η Εταιρεία βρίσκεται υπό συνεχή επαγρύπνηση για την τήρηση τυχόν οδηγίας ή κανόνα που διέπει τις υποχρεώσεις της για την εφαρμογή πρακτικών ορθής διακίνησης των προϊόντων που διακινεί, με σκεπτικό ότι τελικός αποδέκτης είναι ο άνθρωπος.

3.9. Η παροχή των υπηρεσιών μετά την πώληση των Επιστημονικών και Ιατρικών μηχανημάτων

- i. Η Εταιρεία, συμμορφούμενη στους κανόνες που διέπουν την διαδικασία παράδοσης και παραλαβής των προς προμήθεια προϊόντων, παρέχει εξειδικευμένες υπηρεσίες τεχνικής υποστήριξης από κατάλληλα εκπαιδευμένους τεχνικούς. Παράλληλα, κατά την παράδοση των μηχανημάτων παρέχονται εγγυήσεις καλής λειτουργίας των μηχανημάτων, η χρονική διάρκεια και οι όροι των οποίων καθορίζονται από την Εταιρεία σε συνεργασία με το Εργοστάσιο κατασκευής και γνωστοποιούνται γραπτώς στον πελάτη. Στην παρεχόμενη εγγύηση, εκτός των άλλων, καθορίζονται ποια τμήματα του μηχανήματος θεωρούνται αναλώσιμα και δεν καλύπτονται από την εγγύηση καθώς και το πρόγραμμα της τακτικής αντικατάστασής τους.
- ii. Στις περιπτώσεις που απαιτείται από το είδος και την πολυπλοκότητα του μηχανήματος η Εταιρεία προβαίνει σε εγκατάσταση και έλεγχο καλής λειτουργίας του μηχανήματος, με βάση το σχετικό πρωτόκολλο ελέγχου που προβλέπει ο κατασκευαστής και παρέχει εκπαίδευση στη χρήση του μηχανήματος, σύμφωνα με το πρωτόκολλο και τον προκαθορισμένο αριθμό ωρών που προβλέπει ο κατασκευαστής.
- iii. Τέλος, σε ένδειξη καλής συνεργασίας, αμοιβαίας εμπιστοσύνης και υψηλού επιπέδου ποιότητας προσφερόμενων υπηρεσιών, η Εταιρεία ενημερώνει τον πελάτη για οποιεσδήποτε νεότερες εξελίξεις αφορούν σε τυχόν αναβάθμιση των μηχανημάτων και προσφέρει τα εγχειρίδια είτε σε έντυπη είτε σε ηλεκτρονική μορφή.

4. Η σχέση της Εταιρείας με τους πελάτες

- i. Η Εταιρεία ιδρύθηκε το 1976 αναπτύσσοντας έκτοτε ένα σημαντικό δίκτυο πελατών, συνεργαζόμενη σήμερα με τα μεγαλύτερα νοσοκομεία, πανεπιστήμια και ιδρύματα της χώρας.
- ii. Οι σχέσεις με τους πελάτες της Εταιρείας σε όλο το φάσμα της δραστηριότητάς της διέπονται από διαφάνεια, εμπιστοσύνη, σεβασμό, ειλικρίνεια και ακεραιότητα. Οι διαφανείς συναλλαγές με τους πελάτες είναι πρωτίστης και ουσιώδους σημασίας για τις σταθερές και μακροπρόθεσμες εμπορικές σχέσεις, ενώ ταυτόχρονα η Εταιρεία θέτει ως απόλυτη προτεραιότητά της την ικανοποίηση των αναγκών τους.

- iii. Η άσκηση της δραστηριότητας της Εταιρείας βασίζεται σε αντικειμενικά κριτήρια, όπως η ποιότητα των παρεχομένων προϊόντων και υπηρεσιών, η άρτια και άμεση εξυπηρέτηση του πελάτη, η τιμολογιακή πολιτική, η οικονομική φερεγγυότητα, η χρονική συνέπεια στην παράδοση των προϊόντων και των υπηρεσιών, η συμμόρφωση με τις βασικές αρχές ασφάλειας, η ύπαρξη κατάλληλης τεχνολογικής υποδομής σύμφωνα με τις εκάστοτε ανάγκες των πελατών της Εταιρείας καθώς και η εμπειρία και η ακεραιότητα των εργαζομένων της, αποσκοπώντας στη βέλτιστη συνεργασία και ποιοτική παροχή υπηρεσιών με βάση τις εξειδικευμένες γνώσεις και την πολυετή εμπειρία της Εταιρείας.
- iv. Η Εταιρεία αλλά και οι εργαζόμενοί της κατά την άσκηση των δραστηριοτήτων τους διέπονται από αυξημένο αίσθημα ευθύνης στο να μεταφέρουν στους πελάτες ακριβείς και πλήρεις πληροφορίες. Με αυτό τον τρόπο ο πελάτης γνωρίζει με πληρότητα και ακρίβεια τόσο τους όρους της συμφωνίας όσο και τα τεχνικά στοιχεία των προσφερομένων υλικών. Προς τον ανωτέρω σκοπό το προσωπικό της Εταιρείας είναι όσο το δυνατόν καλύτερα εκπαιδευμένο, με συνεχή ενημέρωση για τις εφαρμοζόμενες τεχνολογίες, ώστε να διαθέτει τις απαιτούμενες επιστημονικές και τεχνικές γνώσεις για την πλήρη και αξιόπιστη ενημέρωση των πελατών της επιχείρησης.

5. Η σχέση της Εταιρείας με Συνεργάτες και Προμηθευτές

- i. Η Εταιρεία επιδιώκει διαρκώς να εφαρμόζει κατάλληλες διαδικασίες και ελέγχους κατά την επιλογή ενός συνεργάτη, προμηθευτή ή υπεργολάβου ώστε να εξασφαλισθούν κατά το δυνατόν περισσότερα εχέγγυα για την ακεραιότητα, την ποιότητα, την καταλληλότητα, τον επαγγελματισμό και την αξιοπιστία τους.
- ii. Προτού υπογραφεί οιαδήποτε σύμβαση συνεργασίας, η Εταιρεία ενημερώνει τους Συνεργάτες/προμηθευτές αναφορικά με την ύπαρξη του παρόντος Κώδικα, προκειμένου να δηλώνουν τη συμμόρφωσή τους με τις αρχές της επιχειρηματικής ηθικής και συμπεριφοράς που υιοθετεί και προωθεί.
- iii. Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι όλες οι συμφωνίες με τους προμηθευτές, τους συνεργάτες και τρίτους γίνονται γραπτώς και προσδιορίζονται επ' ακριβώς τα παρεχόμενα αγαθά και υπηρεσίες καθώς και τα κόστη και οι αμοιβές που πρέπει να καταβληθούν. Η Εταιρεία φροντίζει πάντοτε να διασφαλίζει ότι οι συμφωνίες αυτές είναι σύμφωνες με τη λογική και τους νόμους περί ελεύθερου ή/και αθέμιτου

ανταγωνισμού και της αγοράς εν γένει, όπως καθορίζουν η ισχύουσα νομοθεσία, τα πρότυπα συμπεριφοράς των συνεργαζόμενων εταιρειών/προμηθευτών και οι εσωτερικές διαδικασίες της Εταιρείας, υπό συνθήκες διαφάνειας και αμεροληψίας.

- iv. Αναφορικά με τη συνεργασία της Εταιρείας με τους εκάστοτε Προμηθευτές της και με στόχο την κατά το δυνατόν εξασφάλιση υγιών συνεργασιών και τη διασφάλιση των συμφερόντων τους, η Εταιρεία εγγυάται ότι λαμβάνει υπ' όψιν της τους κανόνες που διέπουν τη λειτουργία του εκάστοτε προμηθευτή, μεριμνώντας για την εφαρμογή τους από το σύνολο των υπαλλήλων και συνεργαζόμενων προσώπων. Επιπλέον, η Εταιρεία αφουγκράζεται και τηρεί τα πρότυπα που σχετίζονται με ηθικές αλληλεπιδράσεις σε επαγγελματίες του τομέα της υγείας και ειδικώς εν σχέσει με τους κώδικες δεοντολογίας των Advanced Medical Technology Association (AdvaMed) και MedTech Europe.

6. Σχέσεις μεταξύ Συναδέλφων

Η Εταιρεία επιθυμεί να επικρατεί αγαστό εργασιακό κλίμα μεταξύ των εργαζομένων για την προαγωγή του εταιρικού της σκοπού, προτρέπει δε η συμπεριφορά τους να διέπεται από τα κάτωθι χαρακτηριστικά:

- προαγωγή του σεβασμού, της εντιμότητας και της ευθύτητας στις σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων,
- ενθάρρυνση και αποδοχή της διαφορετικότητας, των διαφορετικών απόψεων και εμπειριών, υποστηρίζοντας την ειλικρινή και αμφίδρομη επικοινωνία και επιδεικνύοντας πνεύμα προσαρμογής, διαλλακτικότητας και συμβιβαστικότητας,
- ανάπτυξη σχέσεων που διέπονται από κατανόηση και εμπιστοσύνη, αποδεικνύοντας έμπρακτα το σεβασμό μεταξύ των συναδέλφων και της ιεραρχίας και
- ενθάρρυνση της καλόπιστης κριτικής που στοχεύει στην προσωπική βελτίωση και στη βελτίωση της απόδοσης.

7. Σχέσεις της Εταιρείας με τους εργαζόμενους

Η διοίκηση της Εταιρείας λειτουργεί με αίσθημα ευθύνης και συνέπειας απέναντι στους εργαζόμενους. Η επένδυση στους εργαζόμενους αποτελεί θεμελιώδες και αναπόσπαστο

κομμάτι της Εταιρείας, καθώς σε αυτούς οφείλεται η υλοποίηση των επιχειρηματικών στόχων, η επίτευξη των θετικών αποτελεσμάτων και η συνεχής ανάπτυξή της.

Για το λόγο αυτό η Διοίκηση δεσμεύεται στη δημιουργία και διατήρηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος που προάγει την αμοιβαία εμπιστοσύνη, τη συνεργασία και την αναγνώριση. Εφαρμόζει πολιτική ίσων ευκαιριών και απασχόλησης και υιοθετεί πρακτικές πρόσληψης που συνάδουν με τις νόμιμες προϋποθέσεις και κριτήρια απασχόλησης, όπως εκάστοτε ορίζει η εργατική νομοθεσία, που βασίζονται στις ικανότητες, το μορφωτικό επίπεδο κάθε ατόμου, ανεξάρτητα από το φύλο, την υπηκοότητα, το χρώμα, το σεξουαλικό προσανατολισμό, την καταγωγή ή τη σωματική ικανότητα, και στα νόμιμα ηλικιακά όρια απασχόλησης. Παρέχει ένα χώρο εργασίας που ενθαρρύνει τη διαφορετικότητα και επιτυγχάνει την προσέλκυση ανθρώπων με γνώσεις και αξίες.

7.1. Αξιολόγηση

Η Εταιρεία παρέχει ίσες ευκαιρίες ανάπτυξης ανάλογα με την απόδοση, τις ικανότητες και τις δεξιότητες του εκάστοτε εργαζομένου. Αξιολογεί την απόδοση των εργαζομένων με σκοπό να τους παρέχει την κατάλληλη καθοδήγηση και να καλλιεργήσει τις επαγγελματικές τους δεξιότητες.

Οι διαδικασίες επιλογής, πρόσληψης και εκπαίδευσης των εργαζομένων γίνεται βάσει κριτηρίων που σχετίζονται, μεταξύ άλλων, με:

- τα προσόντα και την αποτελεσματικότητα,
- την εμπειρία και τις γνώσεις,
- το ενδιαφέρον και τη δημιουργικότητα,
- άλλα κριτήρια που σχετίζονται με το εκάστοτε αντικείμενο εργασίας.

7.2. Δημοσιοποίηση Πληροφοριών - Εταιρική Εικόνα

- i. Δεδομένου ότι η εικόνα της Εταιρείας συνδέεται άμεσα με τη συμπεριφορά που επιδεικνύουν όλα τα στελέχη της, απαγορεύεται η δημοσιοποίηση πληροφοριών είτε προφορικώς είτε γραπτώς για λογαριασμό της Εταιρείας, εκτός εάν υπάρχει σχετική εξουσιοδότηση προς τούτο. Απαγορεύεται δε η τοποθέτηση επί ζητημάτων που δεν εμπίπτουν στο πεδίο αρμοδιότητάς εκάστου προσώπου. Ομοίως, απαγορεύεται η χρήση εντύπων ή ηλεκτρονικών μέσων που φέρουν το λογότυπο της Εταιρείας με σκοπό τη γνωστοποίηση προσωπικών απόψεων ή δραστηριοτήτων.

- ii. Μόνο εξουσιοδοτημένοι εκπρόσωποι της Εταιρείας, εντεταλμένοι να επικοινωνούν και να παρέχουν στοιχεία και πληροφορίες για την Εταιρεία στο ευρύ κοινό, στους επενδυτές, αναλυτές, χρηματοδότες και τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης, δύνανται να προβαίνουν σε δηλώσεις ή να παρέχουν στοιχεία και πληροφορίες. Στο πλαίσιο αυτό οι εργαζόμενοι απαγορεύεται να παρέχουν οιασδήποτε εταιρικές πληροφορίες ή ειδήσεις που δεν είναι διαθέσιμες δημοσίως.
- iii. Σε περίπτωση που ζητηθεί η συνεργασία οποιουδήποτε εργαζόμενου με δικαστικές αρχές, οι εργαζόμενοι οφείλουν να ειδοποιούν τη Διοίκηση αμελλητί, προκειμένου αυτή, εφόσον απαιτείται, να διευκολύνει με κάθε τρόπο τη νομική τους συνδρομή.

7.3. Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης

Αναφορικά με τη χρήση μέσων κοινωνικής δικτύωσης, εφαρμογή έχουν οι κάτωθι αρχές:

- Κατά τη διατύπωση απόψεων και προσωπικών πεποιθήσεων να μη δημιουργείται σύγχυση ή καθ' οιονδήποτε τρόπο η εντύπωση ότι αυτές αποτελούν απόψεις της Εταιρείας ή συνδέονται άμεσα ή έμμεσα με αυτήν.
- Απαγόρευση δημοσιοποίησης πληροφοριών, ιδίως εμπιστευτικών ή επιχειρηματικών μυστικών που αφορούν στην Εταιρεία και τα οποία οι Εργαζόμενοι γνωρίζουν λόγω της ενασχόλησής τους.
- Απαγόρευση διενέργειας μη εξουσιοδοτημένων συζητήσεων σχετικά με τις επιχειρηματικές δραστηριότητες ή με εσωτερικές διαδικασίες της Εταιρείας.
- Απαγόρευση δημοσιοποίησης προσβλητικού περιεχομένου καθώς επίσης και ανάρμοστων σχολίων για την Εταιρεία ή τους λοιπούς εργαζομένους.

Οι εργαζόμενοι οφείλουν να συμμορφώνονται με τις σχετικές πολιτικές της Εταιρείας και να αναφέρουν περιστατικά που υπέπεσαν στην αντίληψή τους σχετικά με ενδεχόμενες παραβιάσεις στον Προϊστάμενό τους.

8. Πολιτική ενάντια στις διακρίσεις και στην παρενόχληση στον εργασιακό χώρο

8.1. Γενικές Αρχές

Σκοπός της Εταιρείας είναι να συμμορφώνεται με τις κοινωνικές επιταγές, τις απαιτήσεις και το πνεύμα του Νόμου αναφορικά με την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της

ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, προς το σκοπό της δημιουργίας ενός εργασιακού περιβάλλοντος που θα αποτελεί πρότυπο.

Η Εταιρεία ως Εργοδότης δεσμεύεται να καταβάλλει κάθε προσπάθεια προς το σκοπό της εξάλειψης των διακρίσεων και πάταξης οιασδήποτε μορφής παρενόχλησης, βίας ή εκφοβισμού, αναγνωρίζοντας το αναφαίρετο δικαίωμα όλων των Εργαζομένων να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους σε ένα εργασιακό περιβάλλον απαλλαγμένο από ανάρμοστες συμπεριφορές, τόσο κατά τη διαδικασία επιλογής τους όσο και κατά την πρόσληψη, την κατάρτιση, τους όρους και τις προϋποθέσεις εργασίας, τις προαγωγές, την καταγγελία και αποχώρηση και οποιαδήποτε άλλη ενέργεια που αφορά την εργασιακή τους ζωή.

Προς τούτο, απαγορεύεται κάθε μορφή άμεσης ή έμμεσης διάκρισης ή παρενόχλησης που στρέφεται εναντίον οποιουδήποτε Εργαζόμενου, με βάση την πραγματική ή την εικαζόμενη τους ηλικία, τη φυλή, τις πεποιθήσεις θρησκευτικές ή έτερες, το χρώμα του δέρματος, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την οικογενειακή ή κοινωνική κατάσταση, την εγκυμοσύνη, τη σωματική ή διανοητική αναπηρία ή άλλη μακροχρόνια κατάσταση-πάθηση, τη φυλετική ή εθνική καταγωγή, την ιδιότητα της ιθαγένειας, τη στρατιωτική κατάσταση, τη γενετική προδιάθεση ή την κατάσταση φορέα (carrier status) ή οποιαδήποτε άλλη κατηγορία που χρήζει σχετικής προστασίας ή/και προστατεύεται από το νόμο.

Ως «παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης, ενώ οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.

Η παρενόχληση που σχετίζεται με οιονδήποτε από τους προαναφερθέντες λόγους νοείται ως διάκριση, και απαγορεύεται ρητά με βάση την ισχύουσα νομοθεσία για την ίση μεταχείριση και την προστασία κατά των διακρίσεων στο χώρο εργασίας. Αντιστοίχως, η ευνοϊκή μεταχείριση προσώπων για οιονδήποτε από τους προαναφερθέντες λόγους νοείται ως διάκριση, και απαγορεύεται σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

Παρενόχληση συνιστά ενδεικτικά και όχι περιοριστικά:

- η χρήση υβριστικών επιθέτων και προσβολών,
- τα αρνητικά στερεότυπα,
- η χλευαστική ή προσβλητική συμπεριφορά,
- οι απειλές, ο εκφοβισμός ή οι εχθρικές πράξεις,
- οιοδήποτε δυσφημιστικό ή εχθρικό γραπτό ή γραφικό υλικό που δημοσιεύεται ή

κυκλοφορεί στο χώρο εργασίας,

- η δημιουργία ή η διάδοση οποιασδήποτε φήμης για την προσωπική ζωή ενός ατόμου
- το σκόπιμο σαμποτάζ της δουλειάς οποιουδήποτε ατόμου, με σκοπό ή αποτέλεσμα

τον εκφοβισμό και τη δημιουργία ενός εχθρικού ή ταπεινωτικού εργασιακού περιβάλλοντος ή την αδικαιολόγητη παρέμβαση ή την αρνητική επίπτωση στην απόδοση ή στις ευκαιρίες εργασίας ενός ατόμου.

Η «σεξουαλική παρενόχληση» ορίζεται ως οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης προφορικής, μη προφορικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικής φύσης μεταξύ υπαλλήλων της ίδιας ή διαφορετικής βαθμίδας, που λαμβάνει χώρα με σκοπό την παραβίαση της αξιοπρέπειας ενός προσώπου και συγκεκριμένα τη δημιουργία ενός εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού ή προσβλητικού περιβάλλοντος.

Η σεξουαλική παρενόχληση καθώς και οποιαδήποτε μη ευνοϊκή μεταχείριση με βάση το γεγονός ότι κάποιος απορρίπτει μία τέτοια ανεπιθύμητη και προσβλητική συμπεριφορά ομοίως απαγορεύεται βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας κατά των διακρίσεων. Με ποινικές κυρώσεις απειλείται οιοσδήποτε εκτελεί χειρονομίες σεξουαλικής φύσης ή κάνει προτάσεις για την εκτέλεση σεξουαλικών πράξεων εις βάρος οιοσδήποτε ατόμου που εξαρτάται από αυτόν στο πλαίσιο εργασιακής σχέσης ή εκμεταλλεόμενος ένα άτομο που έχει ανάγκη απασχόλησης.

Ως παραδείγματα απαγορευμένης σεξουαλικής παρενόχλησης ή μη ευνοϊκής μεταχείρισης των απασχολούμενων, με βάση την απόρριψη ή την αναφορά τέτοιων συμπεριφορών, νοούνται τα εξής:

- ανεπιθύμητη σωματική επαφή, ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις, ανεπιθύμητες προσκλήσεις σεξουαλικού χαρακτήρα,
- ανεπιθύμητες χειρονομίες σεξουαλικού χαρακτήρα/παρατηρήσεις που αναπαριστούν σεξουαλικές πράξεις, ερωτήσεις, αστεία ή σχόλια σχετικά με την σεξουαλικότητα ή τη σεξουαλική εμπειρία ενός ατόμου,

- χρήση ακατάλληλης γραπτής και προφορικής γλώσσας ή χειρονομιών με βάση τη σεξουαλικότητα, ή επικοινωνία σεξουαλικών υπονοούμενων, σεξουαλικών προσβολών ή πορνογραφικών υλικών στο χώρο εργασίας,
- οι ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις ή κινήσεις οποιουδήποτε είδους ή κινήτρου, συμπεριλαμβανομένων όσων σχετίζονται με έναν όρο ή μία συνθήκη απασχόλησης, όπως η άρνηση της αύξησης, της προαγωγής ή οποιουδήποτε άλλου προνομίου για έναν/μία απασχολούμενο/η, ή/και η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ενός/μίας απασχολούμενου/νης εάν αρνείται να υποταχθεί σε σεξουαλικές προτάσεις,
- η ευνοϊκή μεταχείριση ή η υπόσχεση ευνοϊκής μεταχείρισης σε έναν/μία απασχολούμενο/νη για την υποχώρηση ή ανοχή τους σε ανεπιθύμητες σεξουαλικές συμπεριφορές, συμπεριλαμβανομένης της πρόσκλησης ή της προσπάθειας πρόσκλησης ενός/μίας απασχολούμενου/νης να συμμετάσχει σε σεξουαλική δραστηριότητα έναντι ανταμοιβής,
- η υποβολή ή η απειλή υποβολής, ενός/μίας απασχολούμενου/νης σε ανεπιθύμητη σεξουαλική συμπεριφορά ή οποιαδήποτε συμπεριφορά/πράξη που καθιστά δυσκολότερη τη δουλειά του/της απασχολούμενου/νης εξαιτίας του φύλου τους.

8.2. Απαγόρευση αντιποίνων

Βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας απαγορεύεται η επιβολή αντιποίνων και η καθ' οιονδήποτε τρόπο δυσμενής μεταχείριση που συνιστά εκδικητική συμπεριφορά εναντίον οποιουδήποτε Εργαζομένου εξαιτίας της απόρριψης ή της άρνησής του να υποκύψει ή να ανεχθεί παρενόχληση ή συμπεριφορά που άγει σε διάκριση ή εξαιτίας των παραπόνων για τέτοια συμπεριφορά ή για την αναφορά τέτοιου είδους συμπεριφοράς προς άλλον Εργαζόμενο.

Τα παραδείγματα της απαγορευμένης επιβολής αντιποίνων περιλαμβάνουν:

- την επίπληξη/τιμωρία, την αλλαγή των ανατεθειμένων εργασιακών καθηκόντων ή την παροχή ανακριβών εργασιακών πληροφοριών ή την άρνηση για τη συνεργασία ή τη συζήτηση ζητημάτων που σχετίζονται με την εργασία με οποιονδήποτε Εργαζόμενο επειδή ο συγκεκριμένος Εργαζόμενος έχει παραπονεθεί ή αντισταθεί σε διακρίσεις, παρενόχληση ή επιβολή αντιποίνων ή έχει αναφέρει οποιαδήποτε τέτοια πράξη προς άλλο Εργαζόμενο,
- την ψευδή άρνηση, την ψευδολογία ή την κάλυψη ή την προσπάθεια συγκάλυψης, με οποιονδήποτε τρόπο, της απαγορευμένης συμπεριφοράς,

- την καταγγελία ή με οποιοδήποτε άλλο τρόπο λύση της εργασιακής σχέσης του καταγγέλλοντος Εργαζομένου.

Δεν θα γίνεται ανεκτή από την Εταιρεία οιαδήποτε πράξη διάκρισης, παρενόχλησης ή επιβολής αντιποίνων που απευθύνεται σε οιονδήποτε Εργαζόμενο από οιονδήποτε έτερο Εργαζόμενο (της ίδιας ή διαφορετικής βαθμίδας) ή από οιονδήποτε μη Εργαζόμενο που παρέχει υπηρεσίες στην Εταιρεία, ανεξάρτητα από το αν αυτό λαμβάνει χώρα στα γραφεία της Εταιρείας, σε εκτέλεση καθηκόντων εκτός του χώρου εργασίας, σε εκδηλώσεις ή δράσεις που υποστηρίζονται από την Εταιρεία ή οπουδήποτε αλλού.

Η Εταιρεία λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα προκειμένου να αποτρέψει την εμφάνιση περιστατικών διακρίσεων ή παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της διάδοσης των παρόντων κανόνων και πολιτικής και της παρακολούθησης της σχετικής συμμόρφωσης των Εργαζομένων, την παροχή ενημερωτικού υλικού και την διεξαγωγή εκπαιδευτικών σεμιναρίων σχετικά με τους κίνδυνους βίας και παρενόχλησης και τα σχετιζόμενα μέτρα πρόληψης και προστασίας, προς το σκοπό της ευαισθητοποίησης και της προώθησης της ισότητας και την ενθάρρυνση της αναφοράς τυχόν παράνομης και προσβλητικής συμπεριφοράς.

8.3. Διαδικασία υποβολής αναφορών - Διαχείριση εσωτερικών αναφορών

Τόσο κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή ακόμη και αν η σύμβαση ή σχέση εργασίας στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε κάποιο περιστατικό ή συμπεριφορά έχει λήξει, ο Εργαζόμενος έχει: α) δικαίωμα δικαστικής προστασίας, β) προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφορά στην Επιθεώρηση Εργασίας, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων της, γ) αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, στο πλαίσιο των κατά νόμο αρμοδιοτήτων του, καθώς και δ) καταγγελίας εντός της Εταιρείας. Σε κάθε περίπτωση, όταν προκύπτει αναφορά ή καταγγελία τέτοιας συμπεριφοράς εντός της Εταιρείας, το θιγόμενο πρόσωπο διατηρεί κάθε δικαίωμα του να προσφύγει σε κάθε αρμόδια αρχή, τα στοιχεία των οποίων καθίστανται προσβάσιμα στον Εργαζόμενο από την Εταιρεία με κάθε πρόσφορο μέσο.

Οποιοσδήποτε Εργαζόμενος πιστεύει ότι έχει υποστεί ρητή ή αποκρύπτουσα προφορική ή σωματική, ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα, διακρίσεις ή παρενόχληση

άλλου τύπου με βάση οποιοδήποτε από τα χαρακτηριστικά που αναφέρονται παραπάνω, θα πρέπει να απευθυνθεί και να μιλήσει στον διοικητικό προϊστάμενό του, και να ακολουθήσει τις διαδικασίες που περιγράφονται ακολούθως. Όλες οι αναφορές που αφορούν διακρίσεις ή παρενόχληση θα αντιμετωπίζονται διακριτικά και θα διερευνώνται άμεσα.

1. Ειδοποίηση του Κατάλληλου Προσωπικού

Οι Εργαζόμενοι της Εταιρείας που πιστεύουν ότι έχουν πέσει θύματα, έχουν υπάρξει μάρτυρες ή έχουν λάβει γνώση περιστατικών –άμεσων ή έμμεσων– διακρίσεων ή παρενόχλησης με βάση την πραγματική ή την εικαζόμενη τους ηλικία, τη φυλή, τις θρησκευτικές ή έτερες πεποιθήσεις, το χρώμα του δέρματος, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την οικογενειακή ή κοινωνική κατάσταση, την εγκυμοσύνη, τη σωματική ή διανοητική αναπηρία ή άλλη μακροχρόνια κατάσταση-πάθηση, τη φυλετική ή εθνική καταγωγή, την ιδιότητα της ιθαγένειας, τη στρατιωτική κατάσταση, τη γενετική προδιάθεση ή την κατάσταση φορέα (carrier status) ή οποιαδήποτε άλλη κατηγορία που προστατεύεται από το νόμο καλούνται να ενημερώσουν αμέσως τον/τη δράστη ότι η συμπεριφορά του/της είναι ακατάλληλη. Ωστόσο, η Εταιρεία αναγνωρίζει επίσης ότι σε ορισμένες περιπτώσεις, ο Εργαζόμενος ενδέχεται να διστάζει να πλησιάσει άμεσα το άτομο που ασκεί την επιθετική/προσβλητική συμπεριφορά.

Σε κάθε περίπτωση άμεσης ή έμμεσης διάκρισης ή παρενόχλησης, σεξουαλικής ή άλλης φύσης, οι Εργαζόμενοι καλούνται να συζητήσουν τις ανησυχίες τους με τον προϊστάμενό τους. Οποιοδήποτε λαμβάνει πληροφορίες σχετικά με περιστατικά που συνιστούν άμεση ή έμμεση διάκριση ή παρενόχληση υποχρεούται να τις αναφέρει στον Διοικητικό Προϊστάμενό του. Εάν ο Διοικητικός Προϊστάμενος εμπλέκεται με οιοδήποτε τρόπο ή εάν οι Εργαζόμενοι δεν αισθάνονται άνετα να αναφέρουν το περιστατικό ή σχετικές πληροφορίες που έχουν έρθει στην προσοχή τους ή γνωρίζουν πληροφορίες παρενόχλησης που αφορούν τα καθορισμένα άτομα, τότε οι Εργαζόμενοι μπορούν να αναφέρουν οποιαδήποτε τέτοια συμπεριφορά ή ανησυχία απευθείας στον κο Αλέξανδρο Καλλιφρονά.

2. Έγκαιρη Αναφορά Περιστατικών

Ενθαρρύνεται η έγκαιρη αναφορά περιστατικών, ώστε να ληφθούν άμεσα τα κατάλληλα μέτρα.

3. Διερευνητική Διαδικασία

Όλες οι καταγγελίες για διακρίσεις ή παρενόχληση θα διερευνώνται αμέσως, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία. Η έρευνα μπορεί να περιλαμβάνει ακροάσεις με το άτομο που υποβάλλει την καταγγελία, με τα υποκείμενα πρόσωπα που ενδεχομένως έχουν υποστεί τις πράξεις διάκρισης ή παρενόχλησης, όπου απαιτείται, με άτομα που ενδέχεται να έχουν υπάρξει μάρτυρες της υποτιθέμενης συμπεριφοράς ή που ενδέχεται να κατέχουν πληροφορίες σχετικά με την υπόθεση. Σε κάθε περίπτωση, η Εταιρεία θα διασφαλίζει ότι η εξέταση των αναφορών/καταγγελιών θα διενεργείται με την απαιτούμενη αμεροληψία και διακριτικότητα.

4. Εμπιστευτικότητα

Θα επιδιώκεται η κατά το δυνατόν μέγιστη διαφύλαξη των προσωπικών δεδομένων του καταγγέλλοντος Εργαζομένου και θα διατηρείται αυστηρά η εμπιστευτικότητα μεταξύ των αρμόδιων εντεταλμένων ατόμων και του Διοικητικού Προϊσταμένου (εφόσον αυτός/αυτή δεν εμπλέκεται στο περιστατικό), καθ' όλη τη διάρκεια της διερευνητικής διαδικασίας, στο βαθμό που είναι πρακτικά εφικτό και κατάλληλο υπό τις εκάστοτε συνθήκες.

5. Διορθωτική Δράση

Εάν κριθεί ότι οποιοσδήποτε Εργαζόμενος έχει πέσει θύμα διακρίσεων ή παρενόχλησης, η Εταιρεία θα λάβει τα απαιτούμενα, πρόσφορα και κατάλληλα διορθωτικά μέτρα κατά του καταγγελλόμενου, ανάλογα με τη φύση και τη σοβαρότητα του περιστατικού, προκειμένου να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά, συμπεριλαμβανομένων των ακόλουθων:

- σύσταση συμμόρφωσης, αλλαγή θέσης, ωραρίου, τρόπου ή τόπου παροχής υπηρεσιών
- τερματισμός της άμεσης ή έμμεσης διάκρισης ή της παρενόχλησης
- αποτροπή της επανάληψης της άμεσης ή έμμεσης διάκρισης ή της παρενόχλησης
- αποκατάσταση στο θύμα των πλεονεκτημάτων και των ευκαιριών που χάθηκαν λόγω διακρίσεων ή παρενόχλησης
- εξέταση του ενδεχόμενου της λήψης περαιτέρω μέτρων έναντι των παρενοχλούντων, συμπεριλαμβανομένης της καταγγελίας της συμβάσεως.

6. Παρακολούθηση της κατάστασης

Μετά την ολοκλήρωση της έρευνας, ανεξάρτητα από το αν εντοπιστεί συμπεριφορά που συνιστά άμεση ή έμμεση διάκριση ή παρενόχληση, ο Διοικητικός Διευθυντής (ή οποιοδήποτε άλλο καθορισμένο άτομο) θα συνεχίσει να παρακολουθεί το χώρο εργασίας για να

διασφαλίσει ότι δεν υπάρχει επιβολή αντιποίνων και ότι όλοι οι Εργαζόμενοι που εμπλέκονται σε συγκεκριμένο περιστατικό συμμορφώνονται με τους κανόνες που θεσπίζονται από την παρούσα πολιτική αλλά και το εν γένει πνεύμα, τις αρχές και αξίες της Εταιρείας.

8.4. Διαχείριση θυμάτων Ενδοοικογενειακής Βίας

Η Εταιρεία, ως έμπρακτη απόδειξη κοινωνικής ευθύνης απέναντι στο φαινόμενο της ενδοοικογενειακής βίας, λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο και προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας για την προστασία, υποστήριξη και κατάλληλη επανένταξη Εργαζόμενων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας μετά από ανάλογα περιστατικά. Στο πλαίσιο αυτό, η Εταιρεία δεσμεύεται να παράσχει περιβάλλον ασφάλειας, όπου οποιοσδήποτε Εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να απευθυνθεί προκειμένου να ανεύρει την κατάλληλη υποστήριξη.

9. Πολιτική κατά της Δωροδοκίας

Η Εταιρεία, αναγνωρίζοντας τη σπουδαιότητα καταπολέμησης της διαφθοράς και της δωροδοκίας αλλά και το αρνητικό αποτέλεσμα που θα μπορούσε να επιφέρει οποιαδήποτε ανάμειξη σε δωροδοκία στην εικόνα και στη φήμη της, έχει θεσπίσει και εφαρμόζει Πολιτική κατά της δωροδοκίας, εγκεκριμένη από τον διαχειριστή της εταιρείας.

Η Πολιτική είναι δεσμευτική για όλους τους εργαζόμενους ανεξαιρέτως, ανεξαρτήτως λειτουργικής θέσης και ιεραρχικής βαθμίδας, συμπεριλαμβανομένων του διαχειριστή, υπεργολάβων, προμηθευτών, συμβούλων πάσης φύσεως, επιχειρηματικών συνεργατών και κάθε άλλον τρίτον ο οποίος ενεργεί εξ ονόματος της εταιρείας.

Η Πολιτική αυτή στοχεύει στην ευαισθητοποίηση του συνόλου των εργαζομένων και των συνεργατών της εταιρείας ενάντια στο φαινόμενο της δωροδοκίας και επιδιώκει να ενισχύσει τη δέσμευση της Διοίκησης για μηδενική ανοχή στη δωροδοκία, δημιουργώντας ένα πλαίσιο υποχρεώσεων και κατευθυντήριων γραμμών προκειμένου να χρησιμοποιηθεί ως εργαλείο για την πρόληψη, την αποτροπή και την καταπολέμηση της δωροδοκίας.

Ειδικότερα η Πολιτική:

- Απαγορεύει τη δωροδοκία εντός και εκτός της Εταιρείας.
- Στοχεύει στη συμμόρφωση με το ισχύον νομικό και κανονιστικό πλαίσιο για την καταπολέμηση της δωροδοκίας.

- Είναι κατάλληλη για τον σκοπό και τη δραστηριότητα της εταιρείας.
- Παρέχει ένα πλαίσιο για τον καθορισμό, την επανεξέταση και την επίτευξη στόχων κατά της δωροδοκίας.
- Ενθαρρύνει την εμπιστευτική αναφορά κάθε περιστατικού ή υποψίας περί δωροδοκίας, μέσω των συγκεκριμένων τρόπων επικοινωνίας και την επαγρύπνηση των εργαζομένων και των συνεργατών για την αναγνώριση ενεργειών που συνδέονται με τη δωροδοκία, με γνώμονα την εμπιστοσύνη, χωρίς φόβο για αντίποινα.
- Ικανοποιεί τις απαιτήσεις του Συστήματος Διαχείρισης κατά της δωροδοκίας σύμφωνα με το πρότυπο ISO 37001/2016 και στοχεύει στη συνεχή βελτίωση του Συστήματος Διαχείρισης κατά της δωροδοκίας.
- Ορίζει τις αρμοδιότητες και εφαρμόζει την αρχή της ανεξαρτησίας της επιτροπής συμμόρφωσης κατά της δωροδοκίας.
- Η μη συμμόρφωση με την Πολιτική κατά της δωροδοκίας και η μη αποδοχή της από οποιονδήποτε, συμπεριλαμβανομένων υπεργολάβων, προμηθευτών, συμβούλων, πάσης φύσεως επιχειρηματικών συνεργατών και κάθε άλλον τρίτο ο οποίος ενεργεί εξ ονόματος της εταιρείας επιφέρει την άμεση παύση, τη διακοπή ή τη μη έναρξη της όποιας συνεργασίας.

Οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να επικοινωνήσουν με την Εταιρεία για να δηλώσουν τυχόν παράνομες και αμφίβολες επιχειρηματικές δραστηριότητες που δυνητικά εμπλέκουν την Εταιρεία και μέσω e-mail στο compliance@mkal.gr.

10. Χρήση Πληροφοριών και Δεδομένων

10.1. Εμπιστευτικότητα και προστασία δεδομένων

Σε όλες τις επιχειρησιακές διαδικασίες, η Εταιρεία εγγυάται την προστασία της ιδιωτικότητας σε συμμόρφωση με το εφαρμοστέο δίκαιο. Κάθε επιχειρηματική ή εμπορική πληροφορία, εμπορικά μυστικά αλλά και άλλες αποκλειστικές πληροφορίες για την Εταιρεία, συμβόλαια, έργα, οικονομικά στοιχεία, πελάτες, προμηθευτές και συνεργάτες πρέπει να θεωρούνται εμπιστευτικές πληροφορίες, οι οποίες δεν θα πρέπει να αποκαλύπτονται σε πρόσωπα ή οργανισμούς εκτός της Εταιρείας ή σε εργαζόμενους της Εταιρείας που δεν διαθέτουν την κατάλληλη εξουσιοδότηση.

Οι εργαζόμενοι, κατά τη διάρκεια της εργασίας τους στην Εταιρεία αλλά και μετά το πέρας αυτής, δεν πρέπει να αποκαλύπτουν εμπιστευτικές πληροφορίες σε τρίτους, αλλά θα πρέπει να διαχειρίζονται με μέγιστη διακριτικότητα τις επιχειρηματικές και εμπιστευτικές πληροφορίες.

10.2. Ασφάλεια Πληροφοριακών Συστημάτων

Η διαθεσιμότητα και ακεραιότητα των Πληροφοριακών Συστημάτων της Εταιρείας είναι θεμελιώδους σημασίας. Προσωπικά και επαγγελματικά δεδομένα προστατεύονται ενάντια σε μη εξουσιοδοτημένη πρόσβαση, απώλεια ή χειραγώγηση με χρήση κάθε τεχνικού διαθέσιμου μέσου, με βάση την ελληνική νομοθεσία.

10.3. Περιουσιακά στοιχεία της Εταιρείας

- i. Όλοι οι εργαζόμενοι της Εταιρείας οφείλουν να προστατεύουν τα περιουσιακά της στοιχεία ενάντια σε απώλεια, βλάβη, κλοπή, λανθασμένη ή μη εξουσιοδοτημένη χρήση και να εξασφαλίζουν την αποδοτική χρήση τους, χρησιμοποιώντας τα με υπευθυνότητα και με γνώμονα τους προβλεπόμενους επιχειρηματικούς σκοπούς.
- ii. Στα περιουσιακά στοιχεία συγκαταλέγονται τόσο τα υλικά (εγκαταστάσεις, μηχανολογικός και λοιπός εξοπλισμός, υλικό και λογισμικό Η/Υ, έπιπλα κ.λπ.) όσο και τα άυλα περιουσιακά στοιχεία (εμπορικά και επιχειρηματικά μυστικά, ευρεσιτεχνίες, εμπορικά σήματα, πνευματική ιδιοκτησία, πληροφορίες κ.λπ.), αλλά και τα περιουσιακά στοιχεία τρίτων. Επίσης, λίστες πελάτων, υπεργολάβων ή προμηθευτών, πληροφορίες σε σχέση με συμβάσεις, τεχνικές ή εμπορικές πρακτικές, τεχνικές προσφορές στα πλαίσια διαγωνισμών ή μελέτες και γενικότερα όλα εκείνα τα στοιχεία και οι πληροφορίες στα οποία έχουν πρόσβαση οι εργαζόμενοι κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, αποτελούν περιουσιακά στοιχεία της Εταιρείας. Η ως άνω υποχρέωση παραμένει και όταν ο εργαζόμενος αποχωρεί από την Εταιρεία.
- iii. Οι εργαζόμενοι δεν πρέπει να ιδιοποιούνται τα περιουσιακά στοιχεία της Εταιρείας για προσωπικό όφελος και χρήση, ούτε να τα διαθέτουν σε τρίτα πρόσωπα.
- iv. Τα συστήματα τηλεπικοινωνιών και τα εσωτερικά δίκτυα αποτελούν περιουσιακά στοιχεία της Εταιρείας και πρέπει οι εργαζόμενοι να τα χρησιμοποιούν αποκλειστικά και μόνο για την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Η χρήση των συστημάτων αυτών για παράνομους σκοπούς, όπως για μετάδοση μηνυμάτων ρατσιστικού, σεξουαλικού ή

παρενοχλητικού περιεχομένου απαγορεύεται. Οι εργαζόμενοι οφείλουν να φυλάσσουν με ασφάλεια τους σχετικούς κωδικούς πρόσβασης και να απέχουν από οποιαδήποτε παράνομη αναπαραγωγή αντιγράφων του λογισμικού που χρησιμοποιείται από την Εταιρεία, καθώς και από την παράνομη χρήση του εν λόγω λογισμικού.

10.4. Προσωπικά Δεδομένα Εργαζομένων

- i. Η Εταιρεία σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και τα προσωπικά δεδομένα του προσωπικού της και των πρώην εργαζομένων σε αυτήν και εγγυάται την προστασία τους, συμμορφούμενη προς τις διατάξεις της εθνικής και ευρωπαϊκής νομοθεσίας και ειδικότερα τον Ευρωπαϊκό Γενικό Κανονισμό για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων και τον ν.4624/2019.
- ii. Προς το σκοπό αυτό ζητούνται και φυλάσσονται μόνο οι πληροφορίες που αναφέρονται στο Βιογραφικό στελεχών του προσωπικού και συνεργατών, που απαιτούνται από τις Αρχές ή όσα συμβάλλουν στην αποτελεσματική λειτουργία της Εταιρείας. Συλλέγονται με τρόπο θεμιτό και νόμιμο, για καθορισμένους, σαφείς και νόμιμους σκοπούς και τηρούνται με ασφάλεια και μόνο για το χρονικό διάστημα που προβλέπεται για την πραγματοποίηση των σκοπών της συλλογής και επεξεργασίας τους. Οι πληροφορίες αυτής της φύσης και κυρίως τα προσωπικά δεδομένα του ανθρώπινου δυναμικού θεωρούνται απόρρητα και μόνο το αρμόδιο εξουσιοδοτημένο προσωπικό έχει πρόσβαση σε αυτά, αποκλειστικώς για λόγους σχετιζόμενους με τις συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων.
- iii. Η Εταιρεία τηρεί ατομικό φάκελο για κάθε εργαζόμενο, στον οποίο αρχειοθετούνται τα απαιτούμενα στοιχεία, όπως έγγραφα προϋπηρεσίας, ταυτοποίησης και πιστοποιητικά σπουδών, επαγγελματικής κατάρτισης και εξειδίκευσης που έχει χορηγήσει ο εργαζόμενος. Οιοσδήποτε συνεργάτης ή υπάλληλος έχει πρόσβαση στα ατομικά αρχεία και προσωπικά δεδομένα των λοιπών εργαζομένων δεσμεύεται με επ' αόριστον εχεμύθεια, ακόμη και μετά την καθ' οιονδήποτε τρόπο λύση της εργασιακής του σχέσης με την Εταιρεία, εκτός αν ορίζεται άλλως από τον Νόμο ή από Δημόσια Αρχή ή από Δικαστήριο.

11. Αναφορές παραβίασης του Κώδικα

- i. Είναι ευθύνη όλων των εργαζομένων της Εταιρείας να διαβάζουν και να κατανοούν τον Κώδικα, να ζητούν καθοδήγηση όταν απαιτείται και να συμμορφώνονται με το πνεύμα του. Δεν πρέπει να επιδεικνύουν συμπεριφορές που θα μπορούσαν να βλάψουν τη φήμη και την αξιοπιστία της Εταιρείας. Υποχρεούνται να διαφυλάττουν εμπιστευτικές πληροφορίες, να προστατεύουν τα περιουσιακά στοιχεία της Εταιρείας και να αποφεύγουν καταστάσεις σύγκρουσης συμφερόντων. Όλοι οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να αναφέρουν παραβάσεις ή ενδεχόμενες παραβάσεις του Κώδικα στον Προϊστάμενό τους.
- ii. Η διαχείριση των παραβιάσεων του Κώδικα ανατίθεται στη Διεύθυνση της Εταιρείας. Η Εταιρεία επιδιώκει την επιβολή τυχόν πειθαρχικών κυρώσεων για κάθε παραβίαση του Κώδικα, αναλογικά πάντοτε προς τη βαρύτητα της παράβασης. 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 Εταιρεία.

12. Ισχύς του Κώδικα

- i. Ο παρών Κώδικας δεσμεύει άπαντες τους απασχολούμενους στην Εταιρεία, ανεξάρτητα από το χρόνο πρόσληψης. Εάν, στα πλαίσια της εκτέλεσης των καθηκόντων τους υπάρχει συναλλαγή με προμηθευτές και πελάτες, οι εργαζόμενοι οφείλουν να έχουν υπόψη τους τον Κώδικα και να υποδεικνύουν τη συμμόρφωσή τους στους κανόνες αυτού, εάν απαιτείται.
- ii. Ο Κώδικας Επαγγελματικής Δεοντολογίας και Επιχειρηματικής Ηθικής εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας. Η συμμόρφωση με τον Κώδικα παρακολουθείται τακτικά ενώ οι σχετικές διαπιστώσεις που διασφαλίζουν τη σωστή εφαρμογή του βάσει των εσωτερικών διαδικασιών και η περαιτέρω αναθεώρησή του είναι ευθύνη του Διευθυντή της Εταιρείας ή/και της Διοικήσεώς της.
- iii. Ενδεχόμενες τροποποιήσεις ή ακυρώσεις θα γνωστοποιούνται ανάλογα και ο ισχύων Κώδικας θα βρίσκεται αναρτημένος στην ιστοσελίδα της Εταιρείας.
- iv. Η ισχύς του παρόντος Κώδικα αρχίζει άμεσα μετά την ανάρτησή του στην ιστοσελίδα της Εταιρείας.

Αθήνα, 7 Αυγούστου 2025.