



Κώδικας Δεοντολογίας

27 Φεβρουαρίου 2025



HELLENiQ
ENERGY

Κώδικας Δεοντολογίας

**Ως εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο HELLENiQ ENERGY A.E. ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ
(απόφαση 1456/6/27.02.2025)**

Έκδοση: 2/27.02.2025

Ημερομηνία έναρξης ισχύος: 27.02.2025

Αποδέκτες εγγράφου: Όλοι οι εργαζόμενοι, συνεργάτες και συναλλασόμενοι των εταιρειών του Ομίλου HELLENiQ ENERGY



Περιεχόμενα

Όραμα, Αποστολή, Αρχές & Συμπεριφορές Ομίλου HELLENiQ ENERGY	4
Μήνυμα Διοίκησης	5
1. Πεδίο Εφαρμογής	6
2. Υποχρεώσεις αναφορικά με τον Κώδικα	6
3. Συμμόρφωση προς τη Νομοθεσία.....	7
4. Ανταγωνισμός	8
5. Δωροδοκία.....	8
6. Δώρα και ψυχαγωγία	10
7. Απάτη.....	11
8. Νομιμοποίηση Εσόδων από Εγκληματικές Δραστηριότητες (ξέπλυμα χρήματος)	11
9. Εσωτερική πληροφόρηση.....	12
10. Πρόληψη Σύγκρουσης Συμφερόντων	13
11. Πολιτικές συνεισφορές	14
12. Σχέσεις με προμηθευτές και πελάτες	15
13. Διεθνές Εμπόριο.....	16
14. Ανθρώπινο Δυναμικό.....	16
14.1. Ανθρώπινα Δικαιώματα	16
14.2. Υγεία & Ασφάλεια.....	17
14.3. Ίσες ευκαιρίες.....	17
14.4. Σεβασμός προς τους συναδέλφους και τους τρίτους που συναλλάσσονται με τον Όμιλο. Παρενόχληση	18
14.5. Αλκοόλ και απαγορευμένες ουσίες	19
14.6. Εξωτερική Επικοινωνία.....	20
14.7. Εσωτερική Επικοινωνία.....	20
14.8. Ορθή χρήση μέσων κοινωνικής δικτύωσης	20
15. Βιώσιμη Ανάπτυξη	22
15.1. Στρατηγική Βιώσιμης Ανάπτυξης	22
15.2. Προστασία του περιβάλλοντος	22
16. Κοινωνική Ευθύνη.....	23
17. Προστασία Περιουσίας και Πληροφοριών	23
17.1. Υλική υποδομή και πόροι.....	23
17.2. Πνευματική και βιομηχανική ιδιοκτησία	24
17.3. Διαχείριση πληροφοριών.....	24



17.4. Προστασία προσωπικών δεδομένων	25
17.5. Χρήση ψηφιακών συστημάτων και πληροφοριών με υπευθυνότητα και ασφάλεια	25
18. Ακρίβεια Οικονομικής Πληροφόρησης	26
19. Εφαρμογή Κώδικα	27
20. Αναφορά παραβάσεων - Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης Αναφορών	27
21. Ισχύς και Αναθεώρηση Κώδικα	30



Όραμα, Αποστολή, Αρχές & Συμπεριφορές Ομίλου HELLENiQ ENERGY

Το όραμά μας είναι να είμαστε Ανταγωνιστικός, Εξωστρεφής και Καινοτόμος Ενεργειακός Όμιλος, Πρωτοπόρος στην προαγωγή της Βιώσιμης Ανάπτυξης και της Ενεργειακής Μετάβασης.

Η Αποστολή μας επικεντρώνεται στην «Ενέργεια για Ζωή», ώστε να παράγουμε και να προσφέρουμε κορυφαίων προδιαγραφών, καινοτόμα και ανταγωνιστικά προϊόντα και υπηρεσίες στον τομέα της ενέργειας, εξυπηρετώντας τους πελάτες μας στην ελληνική και τη διεθνή αγορά με αποτελεσματικότητα και συνέπεια.

Οι Αρχές μας:

1. Η Ασφάλεια είναι πάντα η Πρώτη μας Προτεραιότητα
2. Σχεδιάζουμε και λειτουργούμε για την επίτευξη των στόχων της Βιώσιμης Ανάπτυξης του Ομίλου με υπευθυνότητα για την Κοινωνία και το Περιβάλλον.
3. Εφαρμόζουμε υψηλά πρότυπα Εταιρικής Διακυβέρνησης με Αξιοπιστία και Διαφανείς Διαδικασίες.
4. Προσφέρουμε Αξία στους Πελάτες μας και συμβάλλουμε ενεργά στην Ανάπτυξη των τοπικών κοινωνιών.
5. Δημιουργούμε Αξία για τους Μετόχους μας και εστιάζουμε στη συνεχή Βελτίωση των Αποτελεσμάτων και των Χρηματοροών μας.
6. Σεβόμαστε τους Συναδέλφους και τους Συνεργάτες μας προάγοντας την Αξιοκρατία, και τις Συμμετοχικές Διαδικασίες και εξασφαλίζοντας Ίσες Ευκαιρίες.
7. Ενισχύουμε συνεχώς την Εξωστρέφεια και βελτιώνουμε την Ανταγωνιστικότητά.
8. Επενδύουμε στην Ανάπτυξη και Αφομοίωση της Νέας Τεχνολογίας και της Καινοτομίας και βελτιώνουμε διαρκώς την Τεχνογνωσία μέσω Διεθνών Συνεργασιών και Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων.

Οι Συμπεριφορές μας:

Ακεραιότητα, Αξιοπιστία, Επαγγελματισμός, Δέσμευση, Ευθυκρισία, Εξωστρέφεια Πρωτοβουλία, Αποτελεσματικότητα



Μήνυμα Διοίκησης

Οι μεγάλοι οργανισμοί, όπως η HELLENiQ ENERGY Ανώνυμη Εταιρεία Συμμετοχών (εφεξής η «Εταιρεία») και οι θυγατρικές της (στο σύνολο τους μαζί με την Εταιρεία, εφεξής ο «Όμιλος» ή οι «Εταιρείες του Ομίλου») οικοδομούνται όχι μόνο πάνω στις επιχειρηματικές τους επιδόσεις, αλλά και στις αξίες και αρχές που υιοθετούν και υπηρετούν μέσα από όλες τις δράσεις και ενέργειές τους, από τις πιο απλές και καθημερινές, ως τις πιο σημαντικές και σύνθετες. Με ιδιαίτερη ικανοποίηση παρουσιάζουμε τον Κώδικα Δεοντολογίας (εφεξής ο «Κώδικας») του Ομίλου.

Σκοπός του Κώδικα είναι να συνοψίσει τις αρχές που διέπουν την εσωτερική λειτουργία των Εταιρειών του Ομίλου, στην Ελλάδα και στο εξωτερικό και καθορίζουν τον τρόπο επιδίωξης των επιχειρηματικών στόχων που εκάστοτε τίθενται για να διασφαλίσουν τη βιωσιμότητα και την πρόοδό του. Η εσωτερική λειτουργία των εταιρειών και οργανωτικών μονάδων του Ομίλου πρέπει να γίνεται με βάση αρχές και κανόνες, ώστε να υπάρχει συνέπεια και συνέχεια, βασικά δομικά στοιχεία που εγγυώνται μια επιτυχημένη και αναπτυξιακή πορεία.

Έτσι, Εξυπηρετούμε τα συμφέροντα του Ομίλου και των βασικών μετόχων του, ενεργώντας σύμφωνα με τον νόμο και τις αρχές μας, χωρίς να παραβιάζουμε τα δικαιώματα τρίτων. Η πορεία του Ομίλου εξαρτάται από την επίδοση των Εταιρειών του και η καλή και αποδοτική λειτουργία τους εξασφαλίζει την πρόοδό του.

5

Ο Κώδικας εντάσσεται στο ευρύτερο πλαίσιο των κανόνων εταιρικής διακυβέρνησης και συνοψίζει τις αρχές, σύμφωνα με τις οποίες κάθε άτομο που συμμετέχει στην παραγωγική λειτουργία των Εταιρειών του Ομίλου και όλων των συλλογικών του οργάνων, πρέπει να ενεργεί και να πράττει εντός του πλαισίου των καθηκόντων του. Όλες οι μεμονωμένες και συλλογικές ενέργειες πρέπει να καθοδηγούνται και να διέπονται από τις αρχές αυτές.

Για το λόγο αυτό, είναι σημαντικό ο Κώδικας να θέσει ένα σύνολο κανόνων που θα αποτελεί έναν πρακτικό οδηγό στην καθημερινή μας εργασία.



1. Πεδίο Εφαρμογής

Ο Κώδικας είναι δεσμευτικός για όλους τους εργαζόμενους των Εταιρειών του Ομίλου, τους εξωτερικούς συνεργάτες και τους συναλλασσόμενους. Αφορά όλους εμάς που έχουμε το καθήκον να διατηρήσουμε τόσο την ακεραιότητα των Εταιρειών του Ομίλου όσο και την προσωπική μας ακεραιότητα ως εργαζόμενοι, εκπρόσωποι ή συνεργάτες της εκάστοτε Εταιρείας του Ομίλου. Ειδικότερα αφορά:

- στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής το «Δ.Σ.») της κάθε Εταιρείας του Ομίλου,
- στο προσωπικό των Εταιρειών του Ομίλου, τακτικό ή/και έκτακτο, που απασχολείται στον Όμιλο με σχέση εξαρτημένης εργασίας, αορίστου ή/και ορισμένου χρόνου, πλήρους ή/και μερικής απασχόλησης,
- στα Στελέχη Διευθυντικού Επιπέδου,
- στους δικηγόρους του Ομίλου που απασχολούνται με σύμβαση έμμισθης εντολής ή με σύμβαση παροχής υπηρεσιών,
- στους εργαζόμενους που απασχολούνται με σύμβαση δανεισμού,
- στα τρίτα πρόσωπα που συνεργάζονται με Εταιρεία του Ομίλου, στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών ή εκτέλεσης έργου.

Οι προβλέψεις του Κώδικα ισχύουν ανεξάρτητα από τον τόπο εργασίας (είτε με φυσική παρουσία στις εγκαταστάσεις, πρατήρια και γραφεία των Εταιρειών του Ομίλου, είτε μέσω τηλεργασίας όπου προβλέπεται), καθ' όλη τη διάρκεια άσκησης των καθηκόντων μας, αλλά και πέρα αυτών, σε περιπτώσεις, όπου οι ενέργειές μας μπορούν να συνδεθούν με την εκάστοτε Εταιρεία του Ομίλου.

Στο πλαίσιο της παραπάνω δέσμευσης, όλοι όσοι απασχολούνται στις Εταιρείες του Ομίλου θα υπογράφουν τη δήλωση προσωπικής δέσμευσης και αποδοχής του Κώδικα Δεοντολογίας, η οποία αποτελεί Παράρτημα του Κώδικα, ενώ ανάλογη δέσμευση θα αναλαμβάνουν εγγράφως και οι εξωτερικοί συνεργάτες του Ομίλου, στους οποίους θα κοινοποιηθεί ο Κώδικας Δεοντολογίας.

2. Υποχρεώσεις αναφορικά με τον Κώδικα

Όλοι έχουμε την υποχρέωση να τηρούμε τις αξίες που προβλέπονται στον Κώδικα στην εργασία μας και στις επιχειρηματικές αποφάσεις που λαμβάνουμε. Οι ενέργειές μας θα πρέπει να είναι συνεπείς με τις αξίες και τη δέσμευση των Εταιρειών του Ομίλου να λειτουργούν με ακεραιότητα. Ο καθένας από εμάς έχει τις παρακάτω υποχρεώσεις:

- να γνωρίζει και να συμμορφώνεται πλήρως με τη νομοθεσία, τους κανονισμούς και τις πολιτικές και διαδικασίες της εκάστοτε Εταιρείας του Ομίλου, που διέπουν την εργασία του,



- να γνωρίζει τους κινδύνους που συνδέονται με την εκτέλεση των καθηκόντων του και τις διαδικασίες για την αποτελεσματική διαχείρισή τους,
- να είναι σε εγρήγορση για να εντοπίσει τυχόν καταστάσεις ή ενέργειες, οι οποίες ενδέχεται να αποτελούν παραβάσεις του Κώδικα, της νομοθεσίας, των πολιτικών ή/και διαδικασιών και να τις αναφέρει στις αρμόδιες υπηρεσίες έγκαιρα,
- να βεβαιώνεται, ότι οι εξωτερικοί συνεργάτες του Ομίλου γνωρίζουν τις δεσμεύσεις του Κώδικα και ενεργούν αναλόγως,
- να αναζητά καθοδήγηση από τον αρμόδιο της Διεύθυνσής του ή τη Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης σε καταστάσεις όπου υπάρχουν αμφιβολίες,
- να λειτουργεί ως πρότυπο για τις ηθικές αρχές των Εταιρειών του Ομίλου και για τη δημιουργία κουλτούρας συμμόρφωσης,
- να συμβάλλει στη διαμόρφωση εργασιακού περιβάλλοντος, το οποίο διέπεται από αμοιβαίο σεβασμό και επικοινωνία, αξιοπρέπεια, αξιοκρατία, προστασία της διαφορετικότητας στο χώρο εργασίας και αποκλεισμό κάθε αθέμιτης διάκρισης, εκτίμηση για την ομαδική εργασία και ενθάρρυνση για συνεχή εκπαίδευση και εξέλιξη,
- να συμβάλλει στη διαμόρφωση ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος, στο οποίο δίνεται η ευκαιρία στους εργαζόμενους να απευθύνουν ερωτήσεις, σε περιπτώσεις αμφιβολίας και να αναφέρουν πιθανές παραβιάσεις του Κώδικα, πολιτικών και διαδικασιών των Εταιρειών του Ομίλου.

7

3. Συμμόρφωση προς τη Νομοθεσία

Η υποχρέωση συμμόρφωσης με τους νόμους (και ως νόμοι νοούνται όλοι οι γραπτοί κανόνες δικαίου της Πολιτείας, είτε έχουν τη μορφή τυπικού νόμου είτε άλλη, όπως Διατάγματα, Υπουργικές Αποφάσεις κ.λπ.) είναι αυτονόητο καθήκον και πρωταρχική υποχρέωση όλων των προσώπων, φυσικών ή νομικών και όλων των ομάδων που διέπονται απ' αυτούς, όποιοι κι αν είναι. Η αναφορά αυτή μοιάζει αυτονόητη, εμπεριέχει όμως την έμφαση και τη σημασία που αποδίδει ο Όμιλος σε έναν κώδικα συμπεριφοράς, με σκοπό τη δημιουργία συνείδησης νομιμότητας σε όλο το προσωπικό και τα όργανά του και μέσω αυτών στους συναλλασσόμενους με αυτά. Η συνείδηση αυτή είναι πιο χρήσιμη σε περιπτώσεις που απαιτούν εξειδικευμένη γνώση και ευθυκρισία. Θα οδηγήσει τον καθένα στον απαιτούμενο έλεγχο, προκειμένου να βεβαιωθεί, ότι ακολουθείται σε κάθε περίπτωση η σωστή νομική οδός, σ' ένα νομικό περιβάλλον συνήθως πολύπλοκο, το οποίο συχνά επιδέχεται ποικίλες ερμηνευτικές προσεγγίσεις. Οι υπηρεσίες, τα στελέχη και οι εργαζόμενοι του Ομίλου υποχρεούνται να συμβουλευονται τη Γενική Διεύθυνση Νομικών Υπηρεσιών του Ομίλου, σε περίπτωση οποιασδήποτε αμφιβολίας ή διευκρίνισης ως προς τη νομιμότητα των ενεργειών τους, στο πλαίσιο της εκπλήρωσης των εταιρικών τους καθηκόντων.

Παρά ταύτα, ο Κώδικας θα αποτελούσε κενό γράμμα αν δεν συνοδευόταν από πρακτικά μέτρα διασφάλισης της τήρησης της αρχής αυτής. Αυτό επιτυγχάνεται με τις ειδικότερες Πολιτικές του Ομίλου στα πιο σημαντικά θέματα, όπως είναι ο Ανταγωνισμός, η Διαφάνεια, η Δωροδοκία και η



Απάτη, η Βιώσιμη Ανάπτυξη, συμπεριλαμβανομένου και του Περιβάλλοντος και της Ασφάλειας των εργαζομένων των εργαζομένων, των συνεργατών και των πελατών μας. Οι Πολιτικές αυτές του Ομίλου περιέχουν λεπτομερείς προβλέψεις, τόσο για την ενημέρωση του προσωπικού στους εκάστοτε τομείς, όσο και για τον καθορισμό του τρόπου διασφάλισης της εφαρμογής της αρχής αυτής στην πράξη.

Η συμμόρφωση με τους νόμους δεν είναι μόνο ηθικό καθήκον. Είναι ο μόνος τρόπος ασφαλούς προστασίας των συμφερόντων του Ομίλου. Κάθε παράβαση νόμου, ακόμα και αν προς στιγμή περνάει απαρατήρητη, εκθέτει τον Όμιλο σε κινδύνους, η έκταση των οποίων και η επίδραση των οποίων στην οικονομική θέση και στην εικόνα μπορεί να έχει ανυπολόγιστες συνέπειες. Αυτό δε, πέρα και πάνω από τις ευθύνες που επωμίζεται το κάθε άτομο που είναι υπεύθυνο για την οποιαδήποτε παράβαση.

4. Ανταγωνισμός

Οι συνθήκες υγιούς ανταγωνισμού αποτελούν θεμελιώδη παράγοντα για τη σωστή λειτουργία της οικονομίας, την προόδο και τελικά την εξυπηρέτηση του καταναλωτή. Όλοι είμαστε τόσο παραγωγοί όσο και καταναλωτές και η εξυπηρέτηση του καταναλωτή καθορίζει την ορθή παραγωγή προϊόντων ή την παροχή υπηρεσιών.

Ο Όμιλος δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην αυστηρή τήρηση των κανόνων ανταγωνισμού. Είναι κρίσιμο να προάγεται ο υγιής ανταγωνισμός μεταξύ των επιχειρήσεων μέσω της καθημερινής δραστηριότητας του Ομίλου.

Ο Όμιλος έχει θεσπίσει Πολιτική Ανταγωνισμού, η οποία λαμβάνει υπόψη τη σχετική νομοθεσία περί ελεύθερου ανταγωνισμού στις διάφορες χώρες που δραστηριοποιείται και καθιερώνει ειδικούς μηχανισμούς για την εκπαίδευση του ανθρωπίνου δυναμικού και τη διασφάλιση της συμμόρφωσης με τους εφαρμοστέους κανόνες.

Επισημαίνεται ότι οι συνέπειες, σε περιπτώσεις παράβασης των κανόνων αυτών, είναι πολύ σοβαρές για τον Όμιλο και το ανθρώπινο δυναμικό του. Γι' αυτό τον λόγο είναι επιτακτική η αυστηρή τήρηση και εφαρμογή όχι μόνο των σχετικών νομοθετικών κανόνων, αλλά και της Πολιτικής Ανταγωνισμού του Ομίλου.

Για τα θέματα αυτά, κάθε εργαζόμενος οφείλει να απευθύνεται αμέσως στη Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου. Αυτό είναι απαραίτητο σε περιπτώσεις αμφιβολίας ως προς την τήρηση και εφαρμογή των σχετικών πολιτικών και νόμων, καθώς και σε οποιαδήποτε άλλη περίπτωση επικοινωνίας με τις αρμόδιες Αρχές για θέματα ανταγωνισμού και εμπορικής νομοθεσίας.

5. Δωροδοκία

5.1 Ενεργητική δωροδοκία

Ως δωροδοκία ορίζεται η προσφορά, υπόσχεση, παροχή σε εργαζόμενο, άμεσα ή μέσω τρίτου, οποιασδήποτε φύσης ανταλλάγματος, για τον εαυτό του ή για άλλον, για ενέργεια ή παράλειψη του εργαζομένου σε σχέση με την άσκηση των καθηκόντων του, μελλοντική ή ήδη τελειωμένη, με



σκοπό την επίτευξη αθέμιτου οφέλους. Η δωροδοκία δύναται να είναι είτε ενεργητική είτε παθητική.

Η δωροδοκία μπορεί να λάβει, μεταξύ άλλων, τις παρακάτω μορφές:

- Χρηματικό ποσό,
- Δώρα,
- Ταξίδια και ψυχαγωγία,
- Υπηρεσίες,
- Προσφορές επαγγελματικής απασχόλησης,
- Δάνεια,
- Δωρεές,
- Οποιαδήποτε άλλη μεταβίβαση αξίας.

Οι Εταιρείες του Ομίλου δεν ανέχονται τη δωροδοκία σε καμία μορφή. Δεν επιτρέπεται η υπόσχεση ή προσφορά χρημάτων ή άλλων ωφελημάτων, από μέλη της Διοίκησης, στελέχη και εργαζομένους, και γενικά από όσους παρέχουν υπηρεσίες στον Όμιλο, καθώς και συζύγους και συγγενείς τους μέχρι δευτέρου βαθμού, είτε σε δημόσιους είτε σε ιδιωτικούς υπαλλήλους, υπό μορφή κινήτρου ή ανταμοιβής, για τη λήψη ευνοϊκής απόφασης για τα συμφέροντα του Ομίλου, ή τρίτων ή για τη δημιουργία κοινωνικής ή προσωπικής υποχρέωσης, που μπορεί να επηρεάσει μελλοντικές αποφάσεις υπέρ του Ομίλου.

5.2 Παθητική δωροδοκία

Κάθε Εταιρεία του Ομίλου συμμορφώνεται πλήρως με την ισχύουσα νομοθεσία κατά της δωροδοκίας σε οποιαδήποτε χώρα δραστηριοποιείται, ανεξάρτητα από τις τοπικές συνήθειες και έθιμα.

Υπογραμμίζεται, ότι σε καμία περίπτωση τα μέλη της Διοίκησης, τα στελέχη και οι εργαζόμενοι των Εταιρειών του Ομίλου δεν επιτρέπεται να αιτούνται ή να αποδέχονται, άμεσα ή μέσω τρίτου, δώρα ή οποιασδήποτε φύσης ωφέλημα, ως αντάλλαγμα για αθέμιτη επιρροή, την οποία ισχυρίζονται είτε ψευδώς είτε αληθώς, ότι μπορεί να ασκήσουν σε οποιοδήποτε πρόσωπο.

5.3. Παράβαση των ανωτέρω

Η παράβαση των ανωτέρω επισύρει, ανεξαρτήτως των λοιπών ευθυνών (π.χ. ποινικών, αστικών κλπ.) που προβλέπονται από το νόμο, και πειθαρχικές κυρώσεις, ανάλογες με τη φύση της παράβασης και την ιδιότητα του προσώπου που υπέπεσε σε αυτή, ακόμη και την καταγγελία της σύμβασης που συνδέει τον παραβάτη με την Εταιρεία του Ομίλου. Τα μέλη της Διοίκησης, τα στελέχη και οι εργαζόμενοι των Εταιρειών του Ομίλου, οφείλουν να ενημερώνουν τη Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης του Ομίλου, σε περίπτωση που αντιληφθούν περιστατικό δωροδοκίας ή έχουν υπόνοιες παράβασης των οριζόμενων στον Κώδικα και τις σχετικές πολιτικές του Ομίλου. Η διαδικασία αναφορών περιγράφεται στην ενότητα 20 του Κώδικα.



6. Δώρα και ψυχαγωγία

Τα επιχειρηματικά δώρα και η ψυχαγωγία μπορούν να βοηθήσουν στην ενίσχυση των σχέσεων με τους πελάτες, τους προμηθευτές και άλλους επιχειρηματικούς εταίρους. Ωστόσο, πρέπει πάντα να χρησιμοποιούμε κριτική σκέψη σε αυτές τις καταστάσεις, καθώς η λήψη ή η προσφορά ενός δώρου δεν επιτρέπεται, εάν η πράξη αυτή δημιουργεί ένα αίσθημα υποχρέωσης, επηρεάζει την επιχειρηματική κρίση ή μας φέρνει σε κατάσταση, στην οποία δύναται να ενεργήσουμε με προκατάληψη.

Δεν επιτρέπεται στα μέλη της Διοίκησης, στα στελέχη, στους εργαζομένους και γενικά σε όσους παρέχουν υπηρεσίες στον Όμιλο, καθώς και στους/στις συζύγους και συγγενείς τους μέχρι δευτέρου βαθμού, να λαμβάνουν πάσης φύσεως δώρα ή οποιεσδήποτε παροχές από τους ανταγωνιστές, τους προμηθευτές, τους πελάτες ή τους συνεργάτες του Ομίλου, καθώς και από συμμετέχοντες σε διαδικασίες αναθέσεως προμηθειών και/ή έργων από τον Όμιλο, εκτός αν πρόκειται για δώρα μικρής αξίας που δίδονται κατά τα συνήθη επιχειρηματικά ήθη και αποτελούν εκδήλωση κοινωνικής ευπρέπειας. Σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπονται ως δώρα χρηματικά ποσά, συμπεριλαμβανομένων μετοχών και άλλων τίτλων, ανεξαρτήτως του ύψους του ποσού.

Δώρα των οποίων η αξία ενδέχεται να υπερβαίνει τα πεντακόσια (500) Ευρώ, κατά την κρίση του προσώπου που τα λαμβάνει, θα πρέπει να δηλώνονται εγγράφως εντός ευλόγου χρόνου από της λήψεως τους στη Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης του Ομίλου.

Σε περιπτώσεις που κρίνεται σκόπιμο, μέλη της Διοίκησης, στελέχη, και εργαζόμενοι των Εταιρειών του Ομίλου δύνανται να προσφέρουν δώρα, με έξοδα της Εταιρείας.

Σημειώνεται, ότι δεν επιτρέπεται ποτέ η παροχή δώρων, γευμάτων, ή ψυχαγωγίας με σκοπό την άσκηση αθέμιτης επιρροής σε οποιονδήποτε ή σε αντάλλαγμα για αθέμιτη χάρη ή όφελος. Για την παροχή δώρων είναι απαραίτητο να πληρούνται οι παρακάτω προϋποθέσεις:

- Είναι συνεπή με τις αξίες που προβλέπονται στον Κώδικα Δεοντολογίας, και συμμορφώνονται με τις συνηθισμένες επιχειρηματικές πρακτικές, τα τοπικά έθιμα και την ισχύουσα νομοθεσία,
- Η αξία τους δεν ξεπερνά τα πεντακόσια (500) ευρώ,
- Δεν δίνουν την εντύπωση, ότι δημιουργούν υποχρέωση για τον αποδέκτη ;ή με σκοπό να επηρεάσουν τις ενέργειες κάποιου,
- Δεν μπορούν να ερμηνευθούν ως δωροδοκία ή ανταμοιβή, και δεν δύνανται να φέρουν σε αμηχανία εσάς ή την Εταιρεία με οποιονδήποτε τρόπο,

Ενδεικτικά, επιτρέπονται τα Δώρα εφόσον:

- (i) αφορούν πάγια τακτική και δεν συνδέονται με συναλλαγή,
- (ii) οι λήπτες δεν έχουν αποφασιστική δύναμη για θέμα που αφορά τον όμιλο,
- (iv) είναι μέρος προγράμματος παροχών σε πελάτες/ προμηθευτές
- (v) έχουν έννοια αναμνηστικού ή επετειακού δώρου.
- (vi) αφορούν παροχές σε πελάτες στα πλαίσια πρόσκλησης σε εκδήλωση.



Κατ' εξαίρεση, στο σύννηθες πλαίσιο των εταιρικών δημοσίων σχέσεων, είναι αποδεκτό να παρέχονται ή να λαμβάνονται συνηθισμένα γεύματα, τα οποία δεν επιδέχονται παρερμηνείας, αν ελεγχθούν δημοσίως.

Οι παραβάσεις των ανωτέρω ελέγχονται πειθαρχικά και είναι δυνατό να έχουν επίπτωση στην απασχόληση στον Όμιλο του υπευθύνου της παράβασης. Ασχέτως τούτου όμως, κατά την ισχύουσα νομοθεσία, μπορεί να συνεπάγονται και αστικές, ποινικές ή διοικητικές κυρώσεις για οποιονδήποτε παραβεί τις εν λόγω ρυθμίσεις, κατά την άσκηση των καθηκόντων του.

7. Απάτη

Ως απάτη ορίζεται πράξη, κατά την οποία πρόσωπο, με την εν γνώσει παράσταση ψευδών γεγονότων σαν αληθινών ή την αθέμιτη απόκρυψη ή παρασιώπηση αληθινών γεγονότων, βλάπτει ξένη περιουσία πείθοντας κάποιον σε πράξη, παράλειψη ή ανοχή, με σκοπό από τη βλάβη αυτή της περιουσίας να αποκομίσει ο ίδιος ή άλλος παράνομο περιουσιακό όφελος.

Οι Εταιρείες του Ομίλου δεν ανέχονται καμία μορφή απάτης.

Παράβαση των ανωτέρω επισύρει, ανεξαρτήτων των λοιπών ευθυνών (π.χ. ποινικών, αστικών κλπ.) που προβλέπονται από το νόμο και πειθαρχικές κυρώσεις ή/και άλλες νομικές συνέπειες, ανάλογες με τη φύση της παράβασης και την ιδιότητα του προσώπου που υπέπεσε σε αυτή ακόμη, συμπεριλαμβανομένης και της καταγγελίας της σύμβασης που συνδέει τον παραβάτη με την Εταιρεία του Ομίλου.

Τα μέλη της Διοίκησης, τα στελέχη και οι εργαζόμενοι των Εταιρειών του Ομίλου, οφείλουν να ενημερώνουν τη Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης του Ομίλου, σε περίπτωση που αντιληφθούν περιστατικό απάτης ή έχουν υπόνοιες παράβασης των οριζόμενων στον Κώδικα και τις σχετικές πολιτικές του Ομίλου, σύμφωνα με τη διαδικασία που περιγράφεται στην ενότητα 20 του Κώδικα.

8. Νομιμοποίηση Εσόδων από Εγκληματικές Δραστηριότητες (ξέπλυμα χρήματος)

Νομιμοποίηση εσόδων από εγκληματικές δραστηριότητες υπάρχει, όταν επιδιώκεται να προσδοθεί, μέσω επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, νομιμοφάνεια σε χρήματα ή/και σε άλλα περιουσιακά στοιχεία που προέρχονται από εγκληματικές δραστηριότητες ή από πράξη συμμετοχής σε τέτοιες δραστηριότητες, συμπεριλαμβανομένης της χρηματοδότησης της τρομοκρατίας.

Οφείλουμε να είμαστε ιδιαίτερα προσεκτικοί, όταν συναλλασσόμαστε με νέους συνεργάτες, ώστε να διαπιστώνουμε έγκαιρα και έγκυρα την προέλευση των χρημάτων τους ή/και των περιουσιακών τους στοιχείων. Σε περιπτώσεις, όπου γεννάται αμφιβολία, σχετικά με την προέλευση των όσων μας δίδονται από τον αντισυμβαλλόμενο μας, απευθυνόμαστε στη Διεύθυνση Πιστωτικής Πολιτικής και Ελέγχου του Ομίλου προτού προβούμε σε οποιαδήποτε συναλλαγή ή ενέργεια με το συγκεκριμένο συναλλασσόμενο.



Παρομοίως, όταν περιέλθει στη γνώση μας οποιαδήποτε ενέργεια ή συναλλαγή που πιθανολογούμε, ότι μπορεί να συνιστά ξέπλυμα χρήματος, ενημερώνουμε άμεσα τη Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης του Ομίλου και της παρέχουμε όλες τις πληροφορίες που διαθέτουμε για τη συγκεκριμένη περίπτωση.

Επίσης, στις περιπτώσεις όπου δεν υπάρχει απευθείας επαφή με τον αντισυμβαλλόμενο μας και είναι δύσκολο να εξακριβωθεί η ταυτότητά του, οφείλουμε να διασφαλίσουμε με πρόσθετα μέτρα την επαλήθευσή της.

Σε κάθε περίπτωση ο όμιλος θεσπίζει και εφαρμόζει διαδικασίες κατάλληλες για την πρόληψη της οικονομικής απάτης, του ξεπλύματος χρήματος και άλλων παράνομων δραστηριοτήτων (Know Your Customer /Know Your Supplier).

Η παράβαση των κανόνων αυτών από τους εργαζομένους, τα στελέχη ή μέλη της Διοίκησης γεννά σοβαρές ευθύνες, όχι μόνο πειθαρχικής φύσεως, αλλά και για την επιβολή ποινικών και διοικητικών κυρώσεων, σύμφωνα με τους εφαρμοστέους νομοθετικούς κανόνες.

9. Εσωτερική πληροφόρηση

Μέλη της Διοίκησης, στελέχη και εργαζόμενοι που κατέχουν εμπιστευτικές πληροφορίες του Ομίλου οφείλουν να διαφυλάσσουν αυστηρά την εμπιστευτικότητά τους και να απέχουν από τη χρήση των πληροφοριών αυτών για να αποκτήσουν ή να διαθέσουν ή για να προσπαθήσουν να αποκτήσουν ή να διαθέσουν, για λογαριασμό τους ή για λογαριασμό τρίτων, αμέσως ή εμμέσως, κινητές αξίες, στις οποίες αφορούν οι πληροφορίες αυτές.

Επίσης, οφείλουμε να απέχουμε από την ανακοίνωση εμπιστευτικών πληροφοριών σε τρίτους, να μην παρακινούμε άλλα πρόσωπα, βάσει εμπιστευτικής πληροφορίας, να αποκτήσουν ή να διαθέσουν, οι ίδιοι ή μέσω άλλου, τις κινητές αξίες, στις οποίες η πληροφορία αφορά.

Κατά την έννοια του παρόντος νοούνται ως:

- Εμπιστευτικές πληροφορίες, οι πληροφορίες οι οποίες δεν έχουν γίνει γνωστές στο κοινό, έχουν χαρακτήρα συγκεκριμένο και αφορούν έναν ή περισσότερους εκδότες κινητών αξιών ή μία ή περισσότερες κινητές αξίες και οι οποίες, αν γίνονταν γνωστές στο κοινό, θα μπορούσαν να επηρεάσουν αισθητά την τιμή αυτής ή αυτών των κινητών αξιών.

- Κινητές αξίες:

- α. οι μετοχές, οι ομολογίες και οι αξίες που εξομοιώνονται με μετοχές και ομολογίες,
- β. οι συμβάσεις ή τα δικαιώματα προεγγραφής, απόκτησης ή εκχώρησης των αξιών που αναφέρονται στο στοιχείο α),
- γ. οι συμβάσεις υπό προθεσμία, τα δικαιώματα προτιμήσεως και τα χρεόγραφα υπό προθεσμία με αντικείμενο τις αξίες που αναφέρονται στο στοιχείο α),
- δ. οι συμβάσεις με ρήτρα για αξίες που προβλέπονται στο στοιχείο α), εφόσον γίνονται δεκτές προς διαπραγμάτευση σε αγορά, η οποία διέπεται από ορισμένους κανόνες, λειτουργεί σε κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, εποπτεύεται από δημοσίως αναγνωρισμένη αρχή και είναι άμεσα ή έμμεσα ανοιχτή στο κοινό,
- ε. τα μερίδια επενδυτικών κεφαλαίων που εισάγονται προς διαπραγμάτευση σε χρηματιστηριακή αγορά.



Η παράβαση των κανόνων αυτών δεν αποτελεί μόνο παράβαση των κανόνων του Κώδικα, αλλά και παράβαση της σχετικής νομοθεσίας, η οποία συνεπάγεται διοικητικές και ποινικές κυρώσεις.

10. Πρόληψη Σύγκρουσης Συμφερόντων

Ζήτημα σύγκρουσης συμφερόντων ανακύπτει, όταν οι προσωπικές σχέσεις μας, οι εξωτερικές μας δραστηριότητες ή τα συμφέροντα που έχουμε σε άλλες επιχειρήσεις, αντιβαίνουν στα συμφέροντα των Εταιρειών του Ομίλου ή επηρεάζουν ή θα μπορούσαν να επηρεάσουν την κρίση μας, κατά τη λήψη αποφάσεων, κατά τρόπο που να προκαλείται ουσιαστικός κίνδυνος ζημίας των συμφερόντων των Εταιρειών του Ομίλου ή/και των πελατών του ή/και άλλων τρίτων μερών με τα οποία οι Εταιρείες του Ομίλου συναλλάσσονται, στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων τους. Πότε συντρέχουν αυτές οι καταστάσεις θα πρέπει να εξετάζεται για κάθε περίπτωση χωριστά.

Η ύπαρξη μίας κατάστασης σύγκρουσης συμφερόντων δεν συνιστά απαραίτητα παραβίαση της Πολιτικής του Ομίλου, παραβίαση όμως αποτελεί η μη γνωστοποίησή της. Τα μέλη του Δ.Σ. της εκάστοτε Εταιρείας του Ομίλου, υφιστάμενα ή υποψήφια, κάθε τρίτο πρόσωπο, στο οποίο έχουν ανατεθεί αρμοδιότητες από το Δ.Σ. της εκάστοτε Εταιρείας του Ομίλου, καθώς τα στελέχη και το προσωπικό όλων των Εταιρειών του Ομίλου (εφεξής «Υπαγόμενα Πρόσωπα») οφείλουν να αναφέρουν εγκαίρως, προς διευκρίνιση, στους αρμόδιους, όπως αυτοί ορίζονται στην Πολιτική του Ομίλου, οποιαδήποτε κατάσταση σύγκρουσης συμφερόντων, υφιστάμενη ή δυνητική, υπέπεσε στην αντίληψή τους ή τυχόν καταστάσεις για τις οποίες δεν είναι σαφές εάν προκύπτει σύγκρουση συμφερόντων.

Ενδεικτικά, ακολουθούν κάποιες περιπτώσεις, που συνιστούν σύγκρουση συμφερόντων και βοηθούν τον καθένα από εμάς να αντιληφθεί μία τέτοια ή παρόμοια κατάσταση όταν αυτή ανακύπτει:

- Όταν το Υπαγόμενο Πρόσωπο ή Συνδεδεμένο με αυτό Πρόσωπο, όπως αυτό ορίζεται στην Πολιτική του Ομίλου, έχει ή αποκτά οικονομικά συμφέροντα, απασχόληση ή συμμετοχή στη διοίκηση, στο κεφάλαιο, σε οικονομικά σημαντικό βαθμό, ή σε κέρδη εταιρείας ανταγωνιστή, πελάτη ή προμηθευτή της εκάστοτε Εταιρείας του Ομίλου. Ως οικονομικά σημαντική κρίνεται συμμετοχή που στις εισηγμένες εταιρείες ισούται ή υπερβαίνει το 1% και στις μη εισηγμένες το 10% του κεφαλαίου των εν λόγω εταιρειών,
- Όταν τα υποψήφια και υφιστάμενα μέλη του Δ.Σ., καθώς και τα τρίτα πρόσωπα στα οποία έχουν ανατεθεί αρμοδιότητες από το Δ.Σ., αναλαμβάνουν νέα καθήκοντα και αρμοδιότητες εκτός των Εταιρειών του Ομίλου, όπως άλλη επαγγελματική απασχόληση, συμμετοχή ως μέλος Δ.Σ. ή ως μέτοχος σε άλλη εταιρεία, δημόσιο αξίωμα ή πολιτική δραστηριότητα, κατά τρόπο που επηρεάζει την απόδοση ή την κρίση του στην εκάστοτε Εταιρεία του Ομίλου και εφόσον δεν έχει λάβει ρητά σχετική άδεια από την Επιτροπή Υποψηφιοτήτων, η οποία είναι αρμόδια για θέματα που άπτονται των μελών του Δ.Σ.,
- Όταν εργαζόμενος Εταιρείας του Ομίλου αποκτά συμφέροντα (εκτός της περίπτωσης κατοχής μετοχών εισηγμένων σε χρηματιστήριο εταιρειών στο πλαίσιο διαχείρισης της προσωπικής του περιουσίας), αναλαμβάνει υποχρεώσεις ή απασχολείται υπό οποιαδήποτε σχέση σε οποιαδήποτε επιχειρηματική δραστηριότητα ή επιχείρηση, χωρίς έγγραφη σχετική συναίνεση από την Επιτροπή Αντιμετώπισης Καταστάσεων Συγκρούσεων Συμφερόντων, όπως αυτή



- ορίζεται στην Πολιτική και Διαδικασία Πρόληψης και Αντιμετώπισης Καταστάσεων Σύγκρουσης Συμφερόντων του Ομίλου,
- Όταν το Υπαγόμενο Πρόσωπο εκμεταλλεύεται τη θέση του στην εκάστοτε Εταιρεία του Ομίλου για ιδιωτικό οικονομικό όφελος, όπως για παράδειγμα, μέσω της αξιοποίησης εσωτερικής και προνομιακής πληροφόρησης,
 - Όταν το Υπαγόμενο Πρόσωπο έχει σχέση προϊσταμένου - υφιστάμενου με Συνδεδεμένα με αυτό Πρόσωπα, η οποία ενδέχεται να επηρεάζει τη διασφάλιση αντικειμενικής, δίκαιης και ίσης μεταχείρισης μεταξύ Εργαζομένων,
 - Όταν το Υπαγόμενο Πρόσωπο ή Συνδεδεμένο με αυτό Πρόσωπο, στο πλαίσιο της παροχής υπηρεσιών προς Πελάτη, έχει συμφέρον αντίθετο από αυτό του Πελάτη, ή έχει οικονομικό ή άλλο κίνητρο να ευνοήσει τα συμφέροντα άλλου Πελάτη ή άλλης ομάδας Πελατών εις βάρος των συμφερόντων του πελάτη ή/και των Εταιρειών του Ομίλου.

Σύμφωνα με τη σχετική Πολιτική του Ομίλου, που είναι εφαρμοστέα σε κάθε περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων, οφείλουμε να απευθυνόμαστε στην αρμόδια κατά τη σχετική Πολιτική του Ομίλου υπηρεσία σε περιπτώσεις αμφιβολίας για τον ακριβή προσδιορισμό του περιεχομένου συγκεκριμένης περίπτωσης σύγκρουσης συμφερόντων.

11. Πολιτικές συνεισφορές

11.1 Οι Εταιρείες του Ομίλου δεν πραγματοποιούν καμία συνεισφορά/δωρεά προς πολιτικά κόμματα, παρατάξεις ή πολιτικά πρόσωπα.

Αναγνωρίζουμε το δικαίωμα του προσωπικού να ασκεί την ελευθερία της έκφρασης και να συμμετέχει σε δραστηριότητες πολιτικού χαρακτήρα, υπό την προϋπόθεση, ότι αυτές δεν επηρεάζουν την απόδοση και την ευθυκρισία στην εργασία και δε δημιουργούν, ή δε μπορεί να δημιουργήσουν, καταστάσεις σύγκρουσης συμφερόντων. Επιπλέον, θα πρέπει να διασφαλίζονται τα παρακάτω:

- Η συμμετοχή σε δραστηριότητες πολιτικού χαρακτήρα θα πραγματοποιείται αποκλειστικά στον προσωπικό χρόνο του καθενός και με δικά του έξοδα,
- Οι προσωπικές πολιτικές απόψεις και δραστηριότητες δεν πρέπει να παρουσιάζονται ως απόψεις των Εταιρειών του Ομίλου,
- Οι πόροι και οι εγκαταστάσεις των Εταιρειών του Ομίλου δεν χρησιμοποιούνται για την υποστήριξη προσωπικών πολιτικών δραστηριοτήτων,
- Σε καμία περίπτωση δεν ασκείται πίεση, άμεση ή έμμεση, προς άλλον εργαζόμενο ή συνεργάτη για να συνεισφέρει, να υποστηρίξει ή να αντιταχθεί σε οποιονδήποτε πολιτικό ή κόμμα.



11.2. Πολιτικά Εκτιθέμενα Πρόσωπα (ΠΕΠ)

Επιπλέον, όσοι εκλέγονται ή γίνονται ΠΕΠ οφείλουν να ενημερώνουν άμεσα τις Εταιρείες του Ομίλου για την ιδιότητά τους. Οι Εταιρείες του Ομίλου διατηρούν το δικαίωμα να επανεξετάσουν τη σχέση τους με τα ΠΕΠ, προκειμένου να διασφαλίσουν ότι δεν προκύπτουν καταστάσεις σύγκρουσης συμφερόντων και ότι τηρούνται οι αρχές της διαφάνειας και της ακεραιότητας. Επιπλέον, οι ΠΕΠ πρέπει να διασφαλίζουν τα παρακάτω:

- Οι πολιτικές τους δραστηριότητες δεν επηρεάζουν την επαγγελματική τους απόδοση
- Δεν θα χρησιμοποιούν τη θέση τους για προσωπικό ή πολιτικό όφελος.
- Οι προσωπικές πολιτικές απόψεις και δραστηριότητες δεν πρέπει να παρουσιάζονται ως απόψεις των Εταιρειών του Ομίλου,
- Οι πόροι και οι εγκαταστάσεις των Εταιρειών του Ομίλου δεν χρησιμοποιούνται για την υποστήριξη προσωπικών πολιτικών δραστηριοτήτων,

12. Σχέσεις με προμηθευτές και πελάτες

Οι προμηθευτές και οι συνεργάτες μας είναι απαραίτητοι για να επιτυγχάνονται οι επιχειρηματικοί στόχοι των Εταιρειών του Ομίλου. Για αυτό το λόγο, η επιλογή τους γίνεται, σύμφωνα με αντικειμενική και αμερόληπτη διαδικασία, αφού πρώτα εξετάσουμε, ανάλογα την περίπτωση, με δέουσα επιμέλεια χρηματοοικονομικά και άλλα κριτήρια, όπως αυτά για θέματα Περιβάλλοντος, Κοινωνίας και Διακυβέρνησης (ESG).

Επιπλέον, η ικανοποίηση των πελατών μας είναι κορυφαία προτεραιότητα για τις Εταιρείες του Ομίλου. Για το σκοπό αυτό, διασφαλίζουμε, ότι οι Εταιρείες του Ομίλου χτίζουν σχέσεις αξιοπιστίας και εμπιστοσύνης, οι οποίες στηρίζονται στον αμοιβαίο σεβασμό, την ουσιαστική επικοινωνία και την ισότιμη μεταχείριση των πελατών στις συναλλαγές τους με τις Εταιρείες του Ομίλου.

Όλοι οι εργαζόμενοι των Εταιρειών του Ομίλου οφείλουν:

- Να αποφεύγουν κάθε σύγκρουση συμφερόντων στις σχέσεις με τους προμηθευτές και τους πελάτες των Εταιρειών του Ομίλου,
- Να ακολουθούν τα πρότυπα, τις πολιτικές και τις διαδικασίες των Εταιρειών του Ομίλου κατά τις συναλλαγές με προμηθευτές και πελάτες,
- Να αναφέρουν τυχόν υποψίες, ότι ένας προμηθευτής ή πελάτης δεν πληροί τα πρότυπα των Εταιρειών του Ομίλου ή τις συμβατικές του υποχρεώσεις,
- Να συνεργάζονται σε όλους τους ελέγχους που αφορούν προμηθευτές των Εταιρειών του Ομίλου,
- Να διασφαλίσουν ότι οι προμηθευτές θα εξοικειώνονται και θα συμμορφώνονται με τον Κώδικα,
- Να ενισχύουν τη διαφανή και ειλικρινή επικοινωνία με τους πελάτες και τους προμηθευτές,
- Να διασφαλίζουν την παροχή προϊόντων υψηλής ποιότητας, σε πλήρη συμμόρφωση με τις προβλέψεις της νομοθεσίας για την υγεία την ασφάλεια και το περιβάλλον,
- Να διασφαλίζουν την προστασία των προσωπικών δεδομένων,



- Να ενεργούν με βάση τα πρότυπα ηθικής και επαγγελματικής συμπεριφοράς σε όλες τις επιχειρηματικές τους σχέσεις και να προσπαθούν για τη συνεχή βελτίωση.

13. Διεθνές Εμπόριο

Οι Εταιρείες του Ομίλου δραστηριοποιούνται και σε χώρες του εξωτερικού και επομένως υπόκεινται σε εθνικούς και διεθνείς εμπορικούς νόμους, κανονισμούς και συμβατικές διατάξεις, που ενέχουν συχνά πολυπλοκότητα, διαφέρουν από χώρα σε χώρα και υπόκεινται σε αλλαγές. Οφείλουμε, να είμαστε ενήμεροι για τους νόμους, τους περιορισμούς και τις διεθνείς κυρώσεις (sanctions) που ισχύουν στον τομέα ευθύνης μας και να διασφαλίζουμε την τήρησή τους, με την υποστήριξη της Γενικής Διεύθυνσης Νομικών Υπηρεσιών Ομίλου.

14. Ανθρώπινο Δυναμικό

14.1. Ανθρώπινα Δικαιώματα

Οι Εταιρείες του Ομίλου σέβονται τα ανθρώπινα δικαιώματα, όπως αυτά ορίζονται στην Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα των Ηνωμένων Εθνών και στη Δήλωση του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας για τις θεμελιώδεις αρχές και τα δικαιώματα στην εργασία.

Πιο συγκεκριμένα, οι Εταιρείες του Ομίλου δεσμεύονται να:

- Αντιμετωπίζουν τους εργαζομένους με σεβασμό, αξιοπρέπεια και να προωθούν τη διαφορετικότητα στο χώρο εργασίας,
- Προστατεύουν τους εργαζόμενους
- Προστατεύουν τα περιουσιακά στοιχεία των Εταιρειών του Ομίλου,
- Αναμένουν από τους προμηθευτές και τους εργολάβους τους να σέβονται τα ανθρώπινα δικαιώματα και να τηρούν τις ισχύουσες διεθνείς αρχές που αναφέρονται παραπάνω,
- Ενθαρρύνουν άλλους επιχειρηματικούς εταίρους, συμπεριλαμβανομένων των πελατών, ή άλλων επιχειρήσεων με τις οποίες συνεργάζονται, να μεριμνούν για το σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και να τηρούν τις ισχύουσες διεθνείς αρχές.

Επιπρόσθετα, οι Εταιρείες του Ομίλου αποδοκιμάζουν κάθε μορφή παιδικής ή καταναγκαστικής εργασίας, οι οποίες δεν είναι ανεκτές τόσο στις Εταιρείες του Ομίλου, όσο και στους εξωτερικούς τους συνεργάτες. Κάθε άτομο που εργάζεται για τις Εταιρείες του Ομίλου οφείλει να συμμορφώνεται με τα παρακάτω:

- Να είναι σε εγρήγορση για τον εντοπισμό στοιχείων που καταδεικνύουν παιδική εργασία ή καταναγκαστική εργασία στις λειτουργίες των Εταιρειών του Ομίλου ή τρίτων μερών που συνεργάζονται με τις Εταιρείες του Ομίλου,
- Να βεβαιώνονται, ότι οι εργολάβοι και άλλα τρίτα μέρη που εργάζονται για λογαριασμό των Εταιρειών του Ομίλου, κατανοούν την απαίτησή μας, να μην υφίσταται παιδική ή καταναγκαστική εργασία.



14.2. Υγεία & Ασφάλεια

Η προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων αποτελεί βασική αξία, πρώτη στη φροντίδα και πρωταρχική προϋπόθεση για την άσκηση των δραστηριοτήτων του Ομίλου αλλά και δέσμευσή του.

Το ιδιαίτερο ενδιαφέρον του Ομίλου στον τομέα αυτό εξειδικεύεται στην αντίστοιχη Πολιτική Βιώσιμης Ανάπτυξης ή/και Υγείας & Ασφάλειας του Ομίλου, η οποία καθιερώνει μεταξύ άλλων ένα ολοκληρωμένο και πολύπλευρο Σύστημα Διαχείρισης Ασφάλειας. Το περιεχόμενο της Πολιτικής αυτής είναι αναρτημένο και προσβάσιμο για όλους τους εργαζομένους στην ιστοσελίδα του Ομίλου www.helleniq.gr, καθώς και στο εσωτερικό ηλεκτρονικό δίκτυο (intranet), στο οποίο είναι αναρτημένες και η Ελληνική και η Ευρωπαϊκή Νομοθεσία για την Υγεία και Ασφάλεια. Ο κατάλογος της νομοθεσίας ενημερώνεται τακτικά με ταυτόχρονη ειδοποίηση όλων των ενδιαφερομένων τμημάτων, για την πληρέστερη και έγκαιρη ενημέρωση και εναρμόνιση με τις νέες απαιτήσεις.

Η Πολιτική Βιώσιμης Ανάπτυξης ή/και Υγείας & Ασφάλειας και το Σύστημα Διαχείρισης Ασφάλειας αφορούν όλο το προσωπικό, τα στελέχη, τα μέλη της Διοίκησης, καθώς και κάθε πρόσωπο που παρέχει υπηρεσίες στον Όμιλο. Η Πολιτική και το Σύστημα είναι σύμφωνα με τη σχετική Ελληνική και Ευρωπαϊκή Νομοθεσία και άλλους διεθνώς αναγνωρισμένους, σχετικούς με το αντικείμενο, κώδικες και πρακτικές και σε πολλές περιπτώσεις αυστηρότερα.

17

Την Πολιτική αυτή υιοθετούμε και βελτιώνουμε συνεχώς, μέσω της εφαρμογής υψηλών προτύπων ασφάλειας στις μεθόδους εργασίας μας, στο σχεδιασμό, στην παραγωγή, στη διάθεση προϊόντων, στην παροχή των υπηρεσιών μας και στην πραγματοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων, τα οποία επεκτείνονται εκτός των εργαζομένων και σε εργολάβους, πελάτες, οδηγούς βυτιοφόρων, πρατηριούχους, σπουδαστές και φοιτητές.

Κάθε εργαζόμενος, στέλεχος και μέλος της Διοίκησης οφείλει να τηρεί και να εφαρμόζει τους κανόνες υγείας και ασφάλειας στις καθημερινές εργασιακές του δραστηριότητες, να συμβάλλει ενεργά στην πρόληψη ατυχημάτων, να αναφέρει αμέσως στην αρμόδια υπηρεσία του Ομίλου ανασφαλείς καταστάσεις και συμβάντα που υποπίπτουν στην αντίληψή του, να συμμετέχει στις σχετικές εκπαιδεύσεις και να ενημερώνεται τακτικά για τις οδηγίες εκτέλεσης της εργασίας του, καθώς και για την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία. Η ίδια υποχρέωση ισχύει και για το προσωπικό τρίτων που απασχολείται στους χώρους των Εταιρειών του Ομίλου, στο πλαίσιο των πάσης φύσεως συμβατικών σχέσεων των τρίτων αυτών με τις Εταιρείες του Ομίλου (π.χ. συμβάσεων έργου, παροχής υπηρεσιών κ.λπ.). Η επιτυχία του προγράμματος εξαρτάται από την ακριβή τήρηση των κανόνων, χωρίς παρεκκλίσεις και ανοχές. Γι' αυτό ο καθένας μέσα στον Όμιλο είναι σε ατομικό επίπεδο υπεύθυνος και συνεπώς ο σημαντικότερος συντελεστής της επιτυχίας.

14.3. Ίσες ευκαιρίες

Ο Όμιλος οφείλει να διασφαλίζει, ότι οι αποφάσεις που σχετίζονται με την έναρξη, την εξέλιξη και τη λήξη των εργασιακών σχέσεων, βασίζονται μόνο στην αξία, στα προσόντα και στην απόδοση των εργαζομένων και των στελεχών του. Ανάλογα, πρέπει να είναι σαφές σε όλους, ότι ο Όμιλος αποδοκιμάζει και αποκρούει πάσης φύσεως διακρίσεις, σχετικά με την καταγωγή, το χρώμα, τη θρησκεία, την ηλικία, το φύλο, την οικογενειακή κατάσταση, τα σωματικά ή κινητικά προβλήματα, την εθνικότητα ή τις κάθε είδους προσωπικές πεποιθήσεις και πολιτικές απόψεις.



Εφαρμόζοντας αντίστοιχες Πολιτικές, συστήματα και διαδικασίες, όπως εξειδικεύεται στους Κανονισμούς Λειτουργίας, στους Εσωτερικούς Κανονισμούς Εργασίας, στα Συστήματα Επιλογής Προσωπικού, Αξιολόγησης της Απόδοσης κ.λπ., οι Εταιρείες του Ομίλου επιτυγχάνουν τη βέλτιστη απόδοση του προσωπικού, τη δημιουργία κινήτρων, τον εντοπισμό των εκπαιδευτικών του αναγκών και τη δημιουργία ενός αποδοτικού επαγγελματικού περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς.

14.4. Σεβασμός προς τους συναδέλφους και τους τρίτους που συναλλάσσονται με τον Όμιλο. Παρενόχληση.

Ο σεβασμός προς τους συναδέλφους, τα στελέχη και τους εργαζομένους του Ομίλου, καθώς και προς κάθε τρίτο που συναλλάσσεται καθ' οιονδήποτε τρόπο με τον Όμιλο έχει πρωταρχική σημασία και θα πρέπει να διαπνέει κάθε συμπεριφορά των στελεχών και εργαζομένων του Ομίλου, στο πλαίσιο της απασχόλησής τους σε αυτόν. Ο σεβασμός εκδηλώνεται, μεταξύ των άλλων, με την ευγένεια της καθημερινής συμπεριφοράς, το σεβασμό της προσωπικότητας του άλλου, την αποφυγή προκλήσεων, ερίδων και συγκρούσεων, την αξιοπρεπή ενδυμασία, τη διαγωγή με ηθικό και κοινωνικά αποδεκτό τρόπο, όπως αρμόζει και προσήκει σε στελέχη και εργαζομένους στον κορυφαίο βιομηχανικό και εμπορικό Όμιλο της χώρας.

Συνέπεια της παραπάνω αρχής του σεβασμού της ανθρώπινης αξίας και προσωπικότητας είναι, ότι στις Εταιρείες του Ομίλου δεν γίνεται ανεκτή η βία και η παρενόχληση εκ μέρους απασχολούμενου στον Όμιλο, σε βάρος οποιουδήποτε άλλου απασχολούμενου ή τρίτου συναλλασσόμενου με τις Εταιρείες του Ομίλου. Στην Εταιρεία υφίσταται μηδενική ανοχή σε οποιαδήποτε συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης, συμβάλλοντας στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας, το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει το δικαίωμα κάθε προσώπου να αναπτύσσει την προσωπικότητά του σε ένα υγιές και ασφαλές περιβάλλον εργασίας.

Ως βία και παρενόχληση νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.

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.

Ως παρενόχληση λόγω φύλου νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα και τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

Ειδικότερα, ως σεξουαλική παρενόχληση, νοείται οποιαδήποτε ανεπιθύμητη λεκτική, μη λεκτική ή σωματική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα που αποσκοπεί ή έχει ως αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, κυρίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Μπορεί να προέρχεται και από άνδρα και από γυναίκα, ή και από άτομο του ιδίου φύλου με αυτό που παρενοχλείται.



Στο πλαίσιο των ανωτέρω, απαγορεύονται αυστηρά, μεταξύ άλλων:

- α. αστεία που περιλαμβάνουν εκφράσεις σεξουαλικού περιεχομένου, όταν απευθύνονται σε πρόσωπα που δεν έχουν ρητά εκδηλώσει την επιθυμία να γίνουν αποδέκτες τέτοιων αστείων,
- β. διακίνηση και/ή επίδειξη υλικού, σεξουαλικού περιεχομένου (π.χ. φωτογραφικού, κινηματογραφικού, έντυπου),
- γ. ανεπιθύμητα σχόλια με σαφή σεξουαλικά υπονοούμενα,
- δ. σεξουαλικές προτάσεις, συμπεριλαμβανομένων και συμπεριφορών εκφραζόμενων με πράξεις (π.χ. κάθε ανεπιθύμητη σωματική επαφή, με στόχο την επίθεση ή την πίεση για σύναψη σεξουαλικών σχέσεων),
- ε. αισχρές χειρονομίες,
- στ. επιθέσεις με ανήθικο σκοπό,
- ζ. εξαναγκασμός σε σεξουαλικές περιπτώσεις ή επαφή.

Επίσης, στις εταιρείες του Ομίλου δεν γίνεται ανεκτή οποιαδήποτε μορφή βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένων απειλών, υποτιμητικής ή εκφοβιστικής συμπεριφοράς, φυσικής ή λεκτικής βίας, οποιασδήποτε μορφής. Ακόμα, δεν γίνεται ανεκτή οποιαδήποτε παρενόχληση φυλετικού, θρησκευτικού ή άλλου χαρακτήρα.

Αν κάποια ή κάποιος αισθανθεί, ότι γίνεται θύμα βίαιης συμπεριφοράς, σεξουαλικής ή άλλης παρενόχλησης (φυλετικού, θρησκευτικού ή άλλου χαρακτήρα) καλείται να υποβάλλει έγγραφη ή προφορική, ανώνυμη ή επώνυμη, αναφορά, σύμφωνα με τις προβλέψεις της Πολιτικής για την Πρόληψη και Αντιμετώπιση Φαινομένων Βίας και Παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, που ισχύει στις Εταιρείες του Ομίλου. Η αναφορά θα εξεταστεί και θα διερευνηθεί, με απόλυτη εχεμύθεια και αντικειμενικότητα, λαμβάνοντας κάθε μέτρο για την προστασία του αναφέροντος. Η έρευνα και η εξέταση των καταγγελιών θα πραγματοποιείται με αμεροληψία, απόλυτη εχεμύθεια και μυστικότητα. Οποιαδήποτε δυσμενής μεταχείριση του θιγόμενου προσώπου, εξαιτίας της καταγγελίας, καθώς και τυχόν αντίποινα απαγορεύονται ρητά και δύνανται να αποτελέσουν αντικείμενο πειθαρχικής διαδικασίας.

Οι αναφορές για οποιαδήποτε μορφής παρενόχληση θα υποβάλλονται στο Σύνδεσμο Αναφοράς όπως ορίζει η Πολιτική για την πρόληψη και Αντιμετώπιση Φαινομένων Βίας και Παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, όπως αυτή ισχύει.

Σε περίπτωση διαπίστωσης οποιασδήποτε μορφής βίας και παρενόχλησης, η Διοίκηση του Ομίλου δεσμεύεται να λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα για την τιμωρία των υπευθύνων και την προστασία του θιγόμενου προσώπου, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις του Νόμου και των εσωτερικών Κανονισμών των Εταιρειών του Ομίλου, συμπεριλαμβανομένης και της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του υπευθύνου.

14.5. Αλκοόλ και απαγορευμένες ουσίες

Στους εργαζόμενους και στα στελέχη του Ομίλου, παρέχεται ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον. Όλο το προσωπικό του Ομίλου οφείλει να παρέχει τις υπηρεσίες του χωρίς την επήρεια οινόπνευματος ή οποιασδήποτε άλλης απαγορευμένης, ψυχοτρόπης ουσίας.



Επιπροσθέτως, δεν επιτρέπεται εν ώρα εργασίας ή εντός των εγκαταστάσεων των Εταιρειών του Ομίλου η κατανάλωση οινοπνευματωδών ποτών, καθώς και η κατοχή, η χρήση, η πώληση ή η προσφορά απαγορευμένων ουσιών. Οι Εταιρείες του Ομίλου δύνανται κατά καιρούς να προσφέρουν αλκοόλ στους εργαζομένους τους, στο πλαίσιο συγκεκριμένων εταιρικών εκδηλώσεων.

Τυχόν παραβίαση μπορεί να επισύρει κυρώσεις, σύμφωνα με τις ρυθμίσεις Εσωτερικών Κανονισμών Εργασίας του Ομίλου ή αντίστοιχες σχετικές Πολιτικές του Ομίλου.

14.6. Εξωτερική Επικοινωνία

Η επικοινωνία με το κοινό πραγματοποιείται με πολλούς τρόπους και μέσω διαφορετικών μέσων και δικτύων. Είναι σημαντικό να γνωρίζουμε, ότι οποιαδήποτε πληροφορία δίνεται, είτε σε προφορική είτε σε γραπτή μορφή, μπορεί να επηρεάσει τη φήμη των Εταιρειών του Ομίλου.

Επομένως, η πάσης φύσεως επικοινωνία μας με τρίτους, με οποιοδήποτε μέσο και οι παρεχόμενες μέσω αυτής πληροφορίες πρέπει να είναι ακριβείς, έγκυρες, έγκαιρες και πάντοτε, στο πλαίσιο κατάλληλης εξουσιοδοτήσεως. Όλοι οι εργαζόμενοι, τα στελέχη και τα μέλη της Διοίκησης οφείλουν να είναι ιδιαίτερα προσεκτικοί, όταν επικοινωνούν με άλλους ή τους ενημερώνουν για λογαριασμό των Εταιρειών του Ομίλου.

20

Σε περιπτώσεις που γίνεται επικοινωνία εκ μέρους των Εταιρειών του Ομίλου, οι εργαζόμενοι, τα στελέχη και τα μέλη της Διοίκησης μπορούν να μοιραστούν εταιρικές πληροφορίες μόνο εφόσον έχουν λάβει ρητή έγκριση από τη Διεύθυνση Εταιρικών Σχέσεων Ομίλου.

Σε περίπτωση συμμετοχής σε συνέδριο με ομιλία, τα μηνύματα που θα διατυπωθούν τα οποία περιλαμβάνουν πληροφορίες σχετικές με τον Όμιλο, απαιτείται να έχουν λάβει προηγουμένως έγκριση από τη Διεύθυνση Επικοινωνίας.

Εάν τα μέσα επικοινωνήσουν μαζί μας, θα πρέπει να τα παραπέμψουμε στη Διεύθυνση Εταιρικών Σχέσεων Ομίλου, χωρίς να κάνουμε οποιαδήποτε δήλωση.

14.7. Εσωτερική Επικοινωνία

Η κατάλληλη εσωτερική επικοινωνία ενισχύει περαιτέρω την κουλτούρα του οργανισμού και το αίσθημα αφοσίωσης μεταξύ των εργαζομένων. Επομένως, κάθε επικοινωνία μας εντός των Εταιρειών του Ομίλου, είτε αυτή είναι προφορική είτε έγγραφη, θα πρέπει να είναι πάντα επαγγελματική και πλήρης, ακόμα και όταν είναι άτυπη. Είναι σημαντικό, να κοινοποιούμε όλες τις σχετικές πληροφορίες στις ομάδες μας με γρήγορο, σαφή και ειλικρινή τρόπο.

14.8. Ορθή χρήση μέσων κοινωνικής δικτύωσης

Οι πλατφόρμες κοινωνικής δικτύωσης είναι ένα πολύτιμο μέσο προώθησης των προϊόντων των Εταιρειών του Ομίλου και ενίσχυσης της σχέσης με τους πελάτες. Ωστόσο, είναι σημαντικό να ασκούμε ορθή επιχειρηματική κρίση κάθε φορά που χρησιμοποιούμε τα μέσα κοινωνικής



δικτύωσης, είτε για επαγγελματικούς είτε για προσωπικούς λόγους, αναφερόμενοι στις δραστηριότητες του Ομίλου. Είναι υποχρέωσή μας να προστατεύσουμε τη φήμη των Εταιρειών του Ομίλου από τους κινδύνους που ενέχει η ακατάλληλη χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης.

Λόγω της δυνατότητας εύκολης και ευρείας μεταφοράς δεδομένων, πληροφοριών και αρχείων, η χρήση των υπηρεσιών κοινωνικής δικτύωσης αποτελεί ένα ισχυρό, αλλά και ευαίσθητο εργαλείο, γι' αυτό και η χρήση τους θα πρέπει να πραγματοποιείται τηρώντας συγκεκριμένες αρχές και πρότυπα συμπεριφοράς και με τη δέουσα πάντα προσοχή, προκειμένου να αποφεύγονται ανεπιθύμητες συνέπειες, παρενέργειες και παρεξηγήσεις.

Περαιτέρω, εφόσον έχει γίνει κοινοποίηση της ιδιότητας μας ως Εργαζόμενου στον Όμιλο, οι δημοσιεύσεις μας στα κοινωνικά δίκτυα σχεδόν αυτόματα συσχετίζονται με τον Όμιλο και αντανακλούν στην εικόνα του. Στην περίπτωση αυτή, θα πρέπει να τηρούνται οι ίδιοι κανόνες ευπρέπειας, σεβασμού και συμπεριφοράς που εφαρμόζονται και κατά την καθημερινή εργασία.

Οι σχέσεις με τους πελάτες και τους επιχειρηματικούς μας εταίρους βασίζονται στην εμπιστοσύνη και το σεβασμό. Οι διαδικτυακές μας δραστηριότητες δεν θα πρέπει σε καμία περίπτωση να αποκαλύπτουν πληροφορίες για τις Εταιρείες του Ομίλου ή/και για τους πελάτες και προμηθευτές αυτών, οι οποίες θεωρούνται εμπιστευτικές.

Ειδικότερα, η Διοίκηση, τα στελέχη και οι εργαζόμενοι των Εταιρειών του Ομίλου θα πρέπει να διασφαλίζουν ενδεικτικά τα παρακάτω:

- να μην συζητούν και να μην αποκαλύπτουν πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο εσωτερικό δίκτυο του Ομίλου ή σε εσωτερικές ανακοινώσεις, σε ιστολόγια, ομάδες συζήτησης, ή άλλα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, στα οποία έχουν πρόσβαση άτομα που δεν θα έπρεπε να τις γνωρίζουν,
- Απαγορεύεται η αναφορά σε εμπιστευτικές εταιρικές πληροφορίες σε οποιαδήποτε μη προεγκεκριμένη επικοινωνία με τον Τύπο.
- να ενεργούν υπεύθυνα για την προστασία των πληροφοριών που έχουν περιέλθει σε γνώση τους, μέσω της εργασίας τους στον Όμιλο, να τηρούν τις υποχρεώσεις εμπιστευτικότητας που απορρέουν από την εργασιακή τους σχέση και να μην κοινοποιούν δημόσια πληροφορίες που χαρακτηρίζονται ως εμπιστευτικές, χωρίς καμία εξαίρεση,
- να μην κάνουν αναφορές σε πελάτες, συνεργάτες ή προμηθευτές του Ομίλου χωρίς τη συναίνεσή τους,
- να καθιστούν σαφές, ότι εκφράζουν προσωπικές απόψεις, όταν αναρτούν δημοσιεύσεις σε ιστοσελίδες, όπου θα μπορούσε κάποιος να θεωρήσει ότι εκπροσωπούν τις Εταιρείες του Ομίλου,
- να μην δημοσιεύουν αρνητικά σχόλια που δυσφημούν και πλήττουν την εικόνα του Ομίλου,
- να μην δημοσιεύουν προκλητικά και υβριστικά σχόλια προς άλλους χρήστες,
- να μην δημοσιεύουν προσωπικά στοιχεία, πληροφορίες και δεδομένα που αφορούν συναδέλφους, χωρίς την προηγούμενη δική τους γνώση και ρητή συναίνεση,
- να μην αναρτούν και σχολιάζουν φωτογραφίες που αφορούν στις βιομηχανικές εγκαταστάσεις του Ομίλου και σε εγκαταστάσεις που δεν επιτρέπεται η λήψη φωτογραφιών,



- να αντιμετωπίζουν πάντα τους συναδέλφους, τους πελάτες και τους προμηθευτές με σεβασμό στις διαδικτυακές τους αλληλεπιδράσεις.

Για πρόσθετη καθοδήγηση σε σχέση με περιστατικά που εμπίπτουν στις παραπάνω προβλέψεις του Κώδικα ή για την αναφορά παραβάσεων, μπορείτε να απευθυνθείτε στη Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης του Ομίλου. Σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να τηρούνται οι βασικές αρχές και προβλέψεις της Πολιτικής ορθής χρήσης υπηρεσιών κοινωνικής δικτύωσης του Ομίλου.

15. Βιώσιμη Ανάπτυξη

15.1 Στρατηγική Βιώσιμης Ανάπτυξης

Η Βιώσιμη Ανάπτυξη αποτελεί κεντρική επιλογή και επιδίωξη του Ομίλου, όχι μόνο ως έκφραση της εταιρικής μας υπευθυνότητας, αλλά κυρίως ως στρατηγική επιλογή και βάση για τη λήψη των αποφάσεών μας, οι οποίες προσβλέπουν στη διαρκή βελτίωση των περιβαλλοντικών μας επιδόσεων και στην ανταγωνιστικότητά μας στο χώρο της παραγωγής και παροχής ενέργειας με σεβασμό στην κοινωνία και τον άνθρωπο.

Στόχος και σκοπός μας είναι η ανάπτυξη, που ικανοποιεί τις ανάγκες της παρούσας γενιάς, χωρίς να διακυβεύεται η δυνατότητα μελλοντικών γενεών να ικανοποιούν τις δικές τους ανάγκες.

Κινούμενος σε αυτό το πλαίσιο λειτουργίας, σταθερά και συστηματικά, ο Όμιλος:

- Χρησιμοποιεί μεθόδους και πρακτικές, οι οποίες είναι οικονομικά, περιβαλλοντολογικά και κοινωνικά υπεύθυνες για την αντιμετώπιση της αυξανόμενης ζήτησης για κάλυψη ενεργειακών αναγκών,
- Εφαρμόζει διαδικασίες παραγωγής δίνοντας έμφαση στην εξοικονόμηση φυσικών πόρων, στην εξοικονόμηση ενέργειας, στον περιορισμό των εκπομπών, στην ορθή διαχείριση των αποβλήτων και στην ανακύκλωση,
- Εκσυγχρονίζει την παραγωγική του διαδικασία, σύμφωνα με τις αυστηρότερες Ευρωπαϊκές και διεθνείς προδιαγραφές και τις Βέλτιστες Διαθέσιμες Τεχνικές για την προστασία του περιβάλλοντος,
- Δείχνει έμπρακτα τη μέριμνά του για το περιβάλλον,
- Εφαρμόζει σύγχρονες μορφές εκπαίδευσης του ανθρώπινου δυναμικού του,
- Αναγνωρίζει τη διατήρηση της βιοποικιλότητας, διατηρώντας όλες τις εγκαταστάσεις του σε χωροθετημένες βιομηχανικές ζώνες.

Κάθε εργαζόμενος, στέλεχος, μέλος της Διοίκησης, εργολάβος και γενικά συνεργαζόμενος καθ' οιονδήποτε τρόπο με τον Όμιλο οφείλει να τηρεί και να εφαρμόζει τις αρχές για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη, καθώς και να αναφέρει στα αρμόδια όργανα οποιαδήποτε συμπεριφορά που θέτει σε κίνδυνο τον Όμιλο και τον κοινωνικό περίγυρο.

15.2 Προστασία του περιβάλλοντος

Η προστασία του περιβάλλοντος αποτελεί βασική προτεραιότητα και αναπόσπαστο στοιχείο των δραστηριοτήτων του Ομίλου, ο οποίος μέσω της ολοκληρωμένης Πολιτικής του για την προστασία



του περιβάλλοντος συνεισφέρει καθοριστικά στη συνεχή βελτίωση των περιβαλλοντικών του επιδόσεων.

Κάθε εργαζόμενος, στέλεχος, μέλος της Διοίκησης, εργολάβος, σύμβουλος και γενικά συνεργαζόμενος καθ' οιονδήποτε τρόπο με τον Όμιλο, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του, οφείλει να τηρεί την εκάστοτε ισχύουσα Πολιτική Βιώσιμης Ανάπτυξης ή/και Περιβάλλοντος του Ομίλου και να συμβάλλει στην εφαρμογή αυτής τόσο από τον ίδιο όσο και από κάθε πελάτη, προμηθευτή ή συνεργάτη του Ομίλου. Για το σκοπό αυτό, οφείλουμε να αναφέρουμε στα αρμόδια όργανα ενέργειες και συμπεριφορές μας που τυχόν παρεκκλίνουν από την Πολιτική του Ομίλου.

Η Πολιτική του Ομίλου για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη ή/και το Περιβάλλον είναι διαθέσιμη σε όλο το ανθρώπινο δυναμικό του Ομίλου και αναρτημένη στην ιστοσελίδα του Ομίλου www.helleniq.gr, καθώς και στο εσωτερικό ηλεκτρονικό δίκτυο (intranet), στο οποίο είναι αναρτημένη και η Ελληνική και η Ευρωπαϊκή Νομοθεσία για το Περιβάλλον. Ο κατάλογος της νομοθεσίας ενημερώνεται τακτικά με ταυτόχρονη ειδοποίηση όλων των ενδιαφερομένων τμημάτων, για την πληρέστερη και έγκαιρη ενημέρωση και εναρμόνιση με τις νέες απαιτήσεις.

16. Κοινωνική Ευθύνη

Η προσφορά και η υπεύθυνη στάση απέναντι στην κοινωνία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της στρατηγικής, της επιχειρηματικότητας και της καθημερινής λειτουργίας του Ομίλου.

Η δέσμευση του Ομίλου για δράσεις κοινωνικής ευθύνης υλοποιείται με το σχεδιασμό προγραμμάτων Εταιρικής Υπευθυνότητας, τα οποία κατευθύνουν τις δράσεις του προς τους τομείς εκείνους, που είναι συμβατοί με τη στρατηγική Βιώσιμης Ανάπτυξης και λαμβάνουν υπόψη τις επιτακτικές ανάγκες της κοινωνίας και των ανθρώπων που την πλαισιώνουν..

Ο Όμιλος αναπτύσσει γύρω από τον άξονα αυτό έναν ευρύ πρόγραμμα στήριξης της κοινωνίας με συγκεκριμένες δράσεις, τόσο στις τοπικές κοινωνίες, όπου ασκεί επιχειρηματική δραστηριότητα, όσο και στις ευρύτερες κοινωνίες εντός και εκτός Ελλάδας με έμφαση σε τομείς όπως η υγεία, η εκπαίδευση, ο αθλητισμός, το περιβάλλον, ο πολιτισμός, και η κοινωνική αλληλεγγύη.

Ενδεικτικό παράδειγμα έμπρακτης κοινωνικής συνεισφοράς αποτελεί το γεγονός, ότι ο Όμιλος έχει ενισχύσει τις Κρατικές Αρχές και τις τοπικές κοινωνίες σε κρίσιμες καταστάσεις (φυσικές καταστροφές, πανδημία) και έχει προχωρήσει κατ' επανάληψη σε οικονομική ενίσχυση νοσοκομείων, σχολείων, Πανεπιστημίων και παιδικών σταθμών, χορηγίες αθλητικών σωματείων, αναδασώσεις και δενδροφυτεύσεις, δωρεά τροφίμων και πετρελαίου θέρμανσης σε άπορες οικογένειες κ.α..

17. Προστασία Περιουσίας και Πληροφοριών

17.1 Υλική υποδομή και πόροι

Τα περιουσιακά στοιχεία και οι πόροι του Ομίλου, στα οποία περιλαμβάνονται εγκαταστάσεις, εξοπλισμός, πάγια και οικονομικοί πόροι του Ομίλου, είναι πολύτιμα και οφείλουμε να τα



προστατεύουμε, να τα διατηρούμε και να τα χρησιμοποιούμε κατάλληλα, στο πλαίσιο των εργασιακών μας καθηκόντων και σύμφωνα με τον επιχειρηματικό τους σκοπό.

Κάθε εργαζόμενος, στέλεχος και μέλος της Διοίκησης οφείλει να είναι σε εγρήγορση για την αποφυγή οποιασδήποτε περίπτωσης που θα μπορούσε να οδηγήσει σε φθορά, απώλεια, ακατάλληλη χρήση ή κλοπή, βλάβη, έκθεση σε κίνδυνο ή κατασπατάληση των περιουσιακών στοιχείων του Ομίλου και να αναφέρει αρμοδίως οποιαδήποτε τέτοια περίπτωση. Μέσα στο πλαίσιο αυτό, το ανθρώπινο δυναμικό του Ομίλου οφείλει να ενεργεί κατάλληλα και υπεύθυνα αναφορικά με την περιουσία και τους πόρους του Ομίλου και να αποφεύγει οποιαδήποτε ενέργεια θα προσέβαλε αυτά.

17.2 Πνευματική και βιομηχανική ιδιοκτησία

Η πνευματική και βιομηχανική ιδιοκτησία του Ομίλου, στην οποία περιλαμβάνονται διπλώματα ευρεσιτεχνίας, εμπορικά σήματα και σήματα υπηρεσιών, εμπορικά μυστικά, τεχνογνωσία (know-how) και πάσης φύσεως πνευματικά δικαιώματα, αποτελεί πολύτιμο τμήμα της εταιρικής περιουσίας και του παραγωγικού δυναμικού της και έχει ζωτική σημασία για τον Όμιλο.

Για το λόγο αυτό, οι εργαζόμενοι, τα στελέχη και τα μέλη της Διοίκησης του Ομίλου οφείλουν να την προστατεύουν και να τη χρησιμοποιούν κατάλληλα, περιορίζοντας τη χρήση της αποκλειστικά, στο πλαίσιο εκτέλεσης των καθηκόντων τους.

Παρομοίως, είμαστε υπεύθυνοι για την ορθή χρήση και προστασία δικαιωμάτων πνευματικής και βιομηχανικής ιδιοκτησίας τρίτων και σε περιπτώσεις παραχώρησης της χρήσης τους στον Όμιλο, αποφεύγουμε τη χρήση αυτών πέρα από τα όρια και το σκοπό της παραχώρησής τους.

Όταν ένας εργαζόμενος δημιουργεί μια εφεύρεση κατά την εκτέλεση της εργασίας του ή με τη χρήση των μέσων της επιχείρησης στην οποία εργάζεται, τα δικαιώματα της εφεύρεσης ανήκουν στον εργοδότη όπως ορίζεται στον νόμο, εκτός αν έχει συμφωνηθεί διαφορετικά.

17.3 Διαχείριση πληροφοριών

Οι πληροφορίες και τα αρχεία του Ομίλου που σχετίζονται με την επιχειρηματική του δραστηριότητα πρέπει να διατηρούνται εμπιστευτικά, να προστατεύονται και να χρησιμοποιούνται αποκλειστικά για εταιρικούς σκοπούς.

Ως τέτοιες πληροφορίες νοούνται οι επιχειρηματικές στρατηγικές, οι πληροφορίες τιμολόγησης, οι κατάλογοι πελατών, προμηθευτών, μη δημοσιοποιημένα οικονομικά αποτελέσματα, χρηματοοικονομικά στοιχεία και προβλέψεις, συμβάσεις, η χρησιμοποιούμενη τεχνολογία, η ανάπτυξη τεχνογνωσίας και κάθε άλλη πληροφορία που έχει ή θα μπορούσε να έχει επιρροή στις δραστηριότητες του Ομίλου.

Όλοι οι εργαζόμενοι, τα στελέχη και τα μέλη της Διοίκησης λαμβάνουν όλα τα απαραίτητα μέτρα για να διαφυλάσσουν την ακεραιότητα και την εμπιστευτικότητα των πληροφοριών αυτών και αποφεύγουν οποιαδήποτε χρήση ή ενέργεια είναι αντίθετη με τον επιχειρηματικό τους σκοπό και οποιαδήποτε χρήση ή ενέργεια θα προξενούσε ή θα μπορούσε να προξενήσει βλάβη στον Όμιλο ή θα προσέφερε ίδιον οικονομικό όφελος ή όφελος τρίτου.



Κατά τον ίδιο τρόπο, πολιτική του Ομίλου είναι να παρέχει με αξιοπιστία και ακρίβεια όλες τις πληροφορίες και τα στοιχεία προς τις αρμόδιες Αρχές, χωρίς αλλοίωση του σχετικού υλικού. Τηρούμε την υποχρέωση προστασίας και ορθής χρήσης των πληροφοριών αυτών, που αποκτούμε, λόγω της εργασιακής μας σχέσης με τον Όμιλο, ακόμη κι όταν πάψουμε να εργαζόμαστε σε αυτόν.

17.4 Προστασία προσωπικών δεδομένων

Οι Εταιρείες του Ομίλου αντιμετωπίζουν με απόλυτο σεβασμό την προστασία των προσωπικών δεδομένων και των ειδικών κατηγοριών (ευαίσθητων) προσωπικών δεδομένων (ενδεικτικά, φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις, ιατρικά, γενετικά και βιομετρικά δεδομένα, κ.α.) ως αναφαίρετων και αδιαμφισβήτητων ανθρωπίνων δικαιωμάτων και είναι απολύτως προσανατολισμένες στη διασφάλιση της συμμόρφωσής τους με τις απαιτήσεις του εθνικού και ευρωπαϊκού νομικού και κανονιστικού πλαισίου, καθώς και τις διατάξεις της Πολιτικής Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων του Ομίλου. Για το λόγο αυτό, προβαίνουμε σε επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, των στελεχών, των μελών της Διοίκησης και γενικά όσων παρέχουν υπηρεσίες στον Όμιλο, των πελατών, των προμηθευτών, των μετόχων μας και οποιωνδήποτε συναλλάσσονται αμέσως ή εμμέσως με τον Όμιλο, στο μέτρο που είναι αναγκαίο για τη διενέργεια της επιχειρηματικής δραστηριότητας των Εταιρειών του Ομίλου και πάντοτε σε συμμόρφωση με τις κατά νόμο ισχύουσες διατάξεις.

25

Κατά την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, οι Εταιρείες του Ομίλου ενεργούν με γνώμονα τις ακόλουθες αρχές:

- Νομιμότητα, αντικειμενικότητα και διαφάνεια,
- Περιορισμό του σκοπού,
- Ελαχιστοποίηση των δεδομένων,
- Ακρίβεια,
- Περιορισμός της περιόδου αποθήκευσης,
- Ακεραιότητα και εμπιστευτικότητα.

Η πρόσβαση σε πληροφορίες προσωπικού χαρακτήρα περιορίζεται στους εργαζόμενους των Εταιρειών του Ομίλου που είναι ειδικά εξουσιοδοτημένοι και χρειάζονται αυτές τις πληροφορίες, στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων τους.

Τηρούμε την υποχρέωση προστασίας και ορθής χρήσης των πληροφοριών αυτών, που αποκτούμε, λόγω της εργασιακής μας σχέσης με τον Όμιλο, ακόμη κι όταν πάψουμε να εργαζόμαστε σε αυτόν.

17.5 Χρήση ψηφιακών συστημάτων και πληροφοριών με υπευθυνότητα και ασφάλεια

Οι Εταιρείες του Ομίλου παρέχουν πρόσβαση στους εργαζόμενους τους στο διασυνδεδεμένο υπολογιστικό σύστημα (περιλαμβανομένης της πρόσβασης στο διαδίκτυο και της χρήσης ηλεκτρονικού ταχυδρομείου) για τη διευκόλυνση των εργασιών που τους έχουν ανατεθεί. Οι εργαζόμενοι και τα Στελέχη του Ομίλου θα πρέπει να χρησιμοποιούν τα υπολογιστικά συστήματα



που τους παρέχουν οι Εταιρείες του Ομίλου πρωτίστως για την εκτέλεση της εργασίας τους και την εξυπηρέτηση των συμφερόντων του Ομίλου. Περιορισμένη και λελογισμένη χρήση για προσωπικά θέματα, επιτρέπεται, εφόσον τηρούνται οι οδηγίες της Πολιτικής του Ομίλου για την ορθή χρήση του Διασυνδεδεμένου Υπολογιστικού Συστήματος και η χρήση αυτή δεν αντιτίθεται ούτε δυσχεραίνει την εκπλήρωση εκ μέρους τους των λοιπών υποχρεώσεων που έχουν αναλάβει ως εργαζόμενοι των Εταιρειών του Ομίλου.

Η Διοίκηση, τα στελέχη και οι εργαζόμενοι των Εταιρειών του Ομίλου οφείλουν να ακολουθούν πιστά τις οδηγίες που περιλαμβάνονται στην Πολιτική του Ομίλου για την ορθή χρήση του Διασυνδεδεμένου Υπολογιστικού Συστήματος. Ενδεικτικά, πρέπει να συμμορφώνονται με τα παρακάτω:

- Κατά τη χρήση του Διασυνδεδεμένου Υπολογιστικού Συστήματος απαγορεύεται η χρησιμοποίηση της ταυτότητας (ονοματεπώνυμο, διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή άλλα στοιχεία) άλλου χρήστη,
- Δεν επιτρέπεται η υπέρμετρη χρήση του Διαδικτύου για προσωπικούς λόγους,
- Δεν επιτρέπεται η καταχώρηση / δημοσίευση / κοινολόγηση με οποιοδήποτε τρόπο, άρα ούτε στο Διαδίκτυο, επιχειρησιακών απορρήτων, που αφορούν στη οργάνωση, στην πορεία της οικονομικής κατάστασης και στις εν γένει δραστηριότητες των Εταιρειών του Ομίλου,
- Δεν επιτρέπεται η καταχώρηση / δημοσίευση / κοινολόγηση και εν γένει επεξεργασία, με οποιοδήποτε τρόπο, προσωπικών δεδομένων συναδέλφων, πελατών, προμηθευτών και εν γένει φυσικών προσώπων που περιέρχονται σε γνώση του χρήστη.

26

Η Γενική Διεύθυνση Πληροφορικής & Ψηφιακού Μετασχηματισμού Ομίλου, διατηρεί το δικαίωμα της επεξεργασίας των δεδομένων που σχετίζονται με τη χρήση του διασυνδεδεμένου υπολογιστικού συστήματος (περιλαμβανομένων των επισκέψεων σε ιστοσελίδες του Διαδικτύου και των εισερχόμενων και εξερχόμενων μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου) στο βαθμό και κατά τον τρόπο που υπαγορεύεται από εταιρικό έννομο συμφέρον και είναι σε συμμόρφωση με τις κατά το νόμο ισχύουσες διατάξεις για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων.

18. Ακρίβεια Οικονομικής Πληροφόρησης

Κατά την τήρηση των αρχείων και των λογιστικών βιβλίων των Εταιρειών του Ομίλου, πρέπει να εμφανίζονται με απόλυτη σαφήνεια η πραγματική εικόνα της περιουσιακής διάρθρωσης, η χρηματοοικονομική θέση και τα αποτελέσματα του Ομίλου, όχι μόνον σε συμμόρφωση με το νόμο για την πληροφόρηση σχετικά με τα χρηματοοικονομικά στοιχεία και τους δείκτες βιώσιμης ανάπτυξης, αλλά και με τις γενικά αποδεκτές λογιστικές αρχές, καθώς και με τους κανόνες που διέπουν το σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου. Απαγορεύεται η παροχή ψευδούς, ανακριβούς ή παραπλανητικής ένδειξης για την οικονομική κατάσταση και τις επιδόσεις βιώσιμης ανάπτυξης του Ομίλου.

Όλα τα αρχεία και τα βιβλία του Ομίλου πρέπει να συνοδεύονται με τα απαραίτητα έγγραφα και δικαιολογητικά, ώστε να αποδεικνύεται η εγκυρότητα, η ακρίβεια, η πληρότητα και η αποδοτικότητα των συναλλαγών που έχουν διενεργηθεί.



Η συνεργασία με τους εξωτερικούς και εσωτερικούς ελεγκτές πρέπει να είναι πλήρης. Οι εργαζόμενοι και τα στελέχη του Ομίλου οφείλουν να προωθούν στους ελεγκτές ακριβείς και αληθείς πληροφορίες και οικονομικά στοιχεία του Ομίλου, ώστε να παρουσιάζεται ακριβής και ολοκληρωμένη απεικόνιση των οικονομικών καταστάσεων των Εταιρειών και του Ομίλου κατά τα ανωτέρω.

19. Εφαρμογή Κώδικα

Τα μέλη της Διοίκησης, τα στελέχη και οι εργαζόμενοι του Ομίλου οφείλουν να τηρούν και να εφαρμόζουν τους κανόνες του Κώδικα και τις Πολιτικές του Ομίλου, οι οποίες εξειδικεύουν σε πολλές περιπτώσεις τις ρυθμίσεις του Κώδικα.

Υπάρχουν, όμως, περιπτώσεις καταστάσεων, οι οποίες γεννούν αμφιβολίες ως προς την ερμηνεία ή εφαρμογή του Κώδικα και οι οποίες χρήζουν ιδιαίτερης αντιμετώπισης. Για την αποτελεσματικότερη, λοιπόν, αντιμετώπιση των καταστάσεων αυτών και προς αποφυγή συμπεριφοράς ασυμβίβαστης με τον παρόντα Κώδικα ή, πολύ περισσότερο, παράνομης και ανήθικης, οφείλουμε να ενημερωνόμαστε συνεχώς και με πληρότητα για το περιεχόμενο του Κώδικα και των Πολιτικών του Ομίλου και να απευθυνόμαστε άμεσα στους αρμόδιους σύμφωνα με τις σχετικές Πολιτικές του Ομίλου και σε κάθε περίπτωση στη Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου, κατά τις οικείες διαδικασίες, όταν πρόκειται για εφαρμογή νόμου ή για οποιοδήποτε νομικό θέμα.

Η μη τήρηση και εφαρμογή του Κώδικα και των Πολιτικών του Ομίλου αποτελεί παράβαση, η οποία συνεπάγεται κυρώσεις, που δύνανται να περιλαμβάνουν καταγγελία της εργασιακής σχέσης ή/και πειθαρχικές κυρώσεις, για το πρόσωπο που αθέτησε τις υποχρεώσεις του, σύμφωνα με τους κανόνες τους. Οι παραβάσεις του Κώδικα εξετάζονται κατά περίπτωση και αντιμετωπίζονται σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις του νόμου και τις πειθαρχικές διαδικασίες των Εταιρειών του Ομίλου.

20. Αναφορά παραβάσεων – Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης Αναφορών

Για την αποτελεσματικότερη εφαρμογή του Κώδικα και των Πολιτικών και την αποφυγή επιβολής κυρώσεων, προτρέπει τα μέλη της Διοίκησης, τα στελέχη, τους εργαζομένους και γενικά όσους παρέχουν υπηρεσίες στον Όμιλο να γνωστοποιούν ελεύθερα κάθε συμπεριφορά που πιθανόν να αποκλίνει από ή έχουν αμφιβολία αν συμβαδίζει με το νόμο, τον Κώδικα, τις Πολιτικές και τους Κανονισμούς του Ομίλου, σύμφωνα με τις διαδικασίες του Ομίλου, όπως αυτές προκύπτουν από την αντίστοιχη Πολιτική του. Αυτός είναι ο καλύτερος τρόπος για να διασφαλιστεί στην πράξη η πιστή τήρηση των κανόνων που επιβάλλεται να ακολουθούνται και να υιοθετούνται ως εταιρική συμπεριφορά σε κάθε οργανωτική μονάδα του Ομίλου.

Η αναφορά οποιασδήποτε παράβασης υποβάλλεται εγγράφως ή/και προφορικά, επώνυμα ή ανώνυμα. Πιο συγκεκριμένα, η γνωστοποίηση υποβάλλεται με τους εξής τρόπους, παραθέτοντας κάθε πληροφορία, σχετικά με την εξεταζόμενη περίπτωση:



1. μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας [helleniqenergy](https://helleniqenergy.gr),
2. μέσω της αποστολής μηνύματος ηλεκτρονικής αλληλογραφίας (email) στην ηλεκτρονική διεύθυνση compliance@helleniq.gr
3. μέσω τηλεφωνικής επικοινωνίας στον αριθμό 210 6302333, όπου η κλήση θα απαντάται από τηλεφωνητή και ο αναφέρων θα υποβάλλει ηχογραφημένο μήνυμα
4. μέσω αλληλογραφίας, με την αποστολή γραπτής αναφοράς στη Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου HELLENiQ ENERGY, Χειμάρρας 8^Α, Μαρούσι, ΤΚ 15125

Ο Όμιλος έχει θέσει σε εφαρμογή εσωτερικές διαδικασίες, οι οποίες διασφαλίζουν την προστασία της εμπιστευτικότητας της ταυτότητας του καταγγέλλοντος και κάθε τρίτου που κατονομάζεται στη γνωστοποίηση, και εμποδίζουν την πρόσβαση σε αυτή σε μη εξουσιοδοτημένα μέλη του προσωπικού. Επιπλέον, διασφαλίζει, ότι η ταυτότητα του αναφέροντος δεν αποκαλύπτεται σε οποιονδήποτε άλλον πέρα από τα εξουσιοδοτημένα στελέχη που είναι αρμόδια να λαμβάνουν ή να παρακολουθούν τις αναφορές, χωρίς τη ρητή συγκατάθεση του εν λόγω προσώπου.

Μόλις η Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου ενημερωθεί, σχετικά με πιθανό περιστατικό, καταρχήν εξετάζει την υπόθεση και εισηγείται στην ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης Αναφορών (ΕΑΑ) για την αξιολόγηση και τη διερεύνηση της αναφοράς.

Η ΕΑΑ απαρτίζεται ανάλογα με την αναφερόμενη παράβαση ως εξής:

A. Αν η αναφερόμενη παράβαση αφορά εργαζόμενο του Ομίλου, η ΕΑΑ απαρτίζεται από:

(α) Μέλος της Διεύθυνσης Νομικών Υπηρεσιών του Ομίλου HELLENiQ ENERGY που θα ορίζεται από τον Γενικό Διευθυντή Νομικών Υπηρεσιών Ομίλου HELLENiQ ENERGY,

(β) Μέλος της Διεύθυνσης Ανθρωπίνου Δυναμικού και Διοικητικών Υπηρεσιών Ομίλου HELLENiQ ENERGY που θα ορίζεται από τον Γενικό Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού και Διοικητικών Υπηρεσιών Ομίλου HELLENiQ ENERGY, και

(γ) Μέλος της Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών Ομίλου HELLENiQ ENERGY που θα ορίζεται από τον Γενικό Διευθυντή Οικονομικών Υπηρεσιών Ομίλου HELLENiQ ENERGY.

B. Αν η αναφερόμενη παράβαση αφορά στέλεχος με βαθμό Υποδιευθυντή, Διευθυντή ή Γενικό Διευθυντή, **των εταιρειών του Ομίλου**, η ΕΑΑ απαρτίζεται από:

(α) τον Γενικό Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού και Διοικητικών Υπηρεσιών Ομίλου HELLENiQ ENERGY

β) τον Γενικό Διευθυντή Οικονομικών Υπηρεσιών Ομίλου HELLENiQ ENERGY

γ) τον Γενικό Διευθυντή Νομικών Υπηρεσιών Ομίλου HELLENiQ ENERGY.

Για την περίπτωση που η αναφορά στρέφεται κατά μέλους της εκάστοτε Επιτροπής, ή συνδρομής κωλύματος ή αιτήματος εξαίρεσης κάποιου εκ των ανωτέρω αναφερόμενων μελών, λόγω σύγκρουσης συμφερόντων ή οικείας σχέσης, το μέλος αυτό αντικαθίσταται μόνο για την εξέταση της επίμαχης αναφοράς από πρόσωπο που θα ορίζεται από τη Διοίκηση του Ομίλου ή την



Επιτροπή Υποψηφιοτήτων του Διοικητικού Συμβουλίου. Το αίτημα εξαιρέσεως δύναται να υποβληθεί από τον αναφέροντα ή από τον αναφερόμενο, με επεξήγηση των λόγων που το τεκμηριώνουν, στον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης.

Σε περίπτωση που αναφορά, στρέφεται κατά του **Διευθύνοντος Συμβούλου ή μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου**, τότε η αξιολόγηση και διερεύνηση της αναφοράς διαβιβάζεται στην Επιτροπή Υποψηφιοτήτων του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

Στις συνεδριάσεις της εκάστοτε Επιτροπής θα συμμετέχει ως εισηγητής ο Υπεύθυνος Κανονιστικής Συμμόρφωσης, ενώ με απόφαση της Επιτροπής δύναται να ανατίθενται τα καθήκοντα Γραμματέα σε υπάλληλο της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης.

Η εκάστοτε Επιτροπή Αξιολόγησης Αναφορών (ΕΑΑ) διαχειρίζεται την αναφορά με τη δέουσα επιμέλεια, αμερόληπτα και εμπιστευτικά. Διερευνά την αναφορά, με τη συνδρομή οποιασδήποτε οργανωτικής μονάδας του Ομίλου κρίνει απαραίτητη, αξιολογεί την ακρίβεια των ισχυρισμών που περιλαμβάνονται σε αυτή, αποφασίζει σχετικά με το βάσιμο ή μη της υπό διερεύνηση αναφοράς.

Σε περίπτωση που αξιολογήσει την αναφορά ως βάσιμη, εισηγείται στα αρμόδια εταιρικά όργανα τα κατάλληλα μέτρα αντιμετώπισης της αναφερόμενης παραβίασης, όπως ενδεικτικά, τροποποιήσεις σε υπάρχουσες διαδικασίες, ανάληψη κυρώσεων σε βάρος του υπευθύνου της παραβίασης, σύμφωνα με τις εταιρικές διαδικασίες, συμπεριλαμβανομένης και της λύσης της σύμβασης εργασίας ή της συμβατικής συνεργασίας, ανάληψη δικαστικών ενεργειών για την αποκατάσταση της ζημίας που προκλήθηκε από την παραβίαση και την ποινική τιμωρία των υπαιτίων.

Οι αποφάσεις της εκάστοτε Επιτροπής Αξιολόγησης Αναφορών είναι αιτιολογημένες και λαμβάνονται κατά πλειοψηφία.

Η εκάστοτε Επιτροπή μπορεί να αξιολογήσει μια αναφορά ως αβάσιμη, ενδεικτικά, σε περίπτωση που οι αναφερόμενες πράξεις δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του Κώδικα Δεοντολογίας, η αναφορά είναι ακατάληπτη ή υποβάλλεται κακόπιστα ή καταχρηστικά ή δεν περιέχει περιστατικά τα οποία να στοιχειοθετούν παραβίαση ή δεν συντρέχουν σοβαρές ενδείξεις για τέτοια παραβίαση. Σε περίπτωση που κατόπιν της αξιολόγησης της αναφοράς, με τη συνδρομή της Γενικής Διεύθυνσης Νομικών Υπηρεσιών Ομίλου, διαπιστωθεί, ότι η αναφορά εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του Νόμου 4990/2022, αναφορικά με την προστασία προσώπων που αναφέρουν παραβιάσεις ενωσιακού δικαίου, τότε εφαρμόζονται τα οριζόμενα στην Πολιτική Διαχείρισης Αναφορών της Εταιρείας και ενημερώνεται σχετικά ο αναφέρων.

Ο Όμιλος λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα, προκειμένου να απαγορεύσει αντίποινα οποιασδήποτε μορφής κατά προσώπων που υποβάλλουν αναφορές περιστατικών, συμπεριλαμβανομένων των απειλών και αποπειρών αντεκδίκησης.

Όλοι οι εργαζόμενοι των Εταιρειών του Ομίλου οφείλουν να συνεργάζονται πλήρως σε περιπτώσεις εσωτερικών και εξωτερικών ελέγχων και ερευνών που διενεργούνται από την εκάστοτε Εταιρεία του Ομίλου. Επιπλέον, οφείλουν να διασφαλίσουν, ότι κάθε πληροφορία που παρέχουν είναι αληθής, σαφής και πλήρης. Σε περιπτώσεις ελέγχων, οι εργαζόμενοι δεν πρέπει να κάνουν τίποτα από τα παρακάτω:

- Να καταστρέψουν, τροποποιήσουν, ή να αποκρύψουν κανένα έγγραφο που ζητείται στο πλαίσιο του ελέγχου,



- Να κάνουν παραπλανητικές, ελλιπείς ή ψευδείς δηλώσεις στους ελεγκτές,
- Να διεξάγουν μόνοι τους έρευνα.

21. Ισχύς και Αναθεώρηση Κώδικα

Ο Κώδικας τίθεται σε ισχύ αμελλητί, κατόπιν έγκρισής του από το Δ.Σ. της Μητρικής Εταιρείας HELLENiQ ENERGY Holdings A.E. Η Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης είναι υπεύθυνη για την τακτική παρακολούθηση τυχόν μεταβολών στο σχετικό νομικό και κανονιστικό πλαίσιο, την περιοδική αναθεώρηση του Κώδικα, προκειμένου να διασφαλίζεται η αποτελεσματική επίτευξη των στόχων του και την υποβολή του προς έγκριση στο Δ.Σ.

Κάθε τροποποιημένη εκδοχή του Κώδικα αναρτάται στην ιστοσελίδα του Ομίλου.