



**ΓΕΝΙΚΗ ΕΜΠΟΡΙΟΥ & ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ
Α.Ε.**

**Κώδικας
Ηθικής, Δεοντολογίας
&
Σύγκρουσης Συμφερόντων**

Έκδοση/ Ημερομηνία έκδοσης:	2 / 27.10.2023
Έγκριση:	Διοικητικό Συμβούλιο
Αποδέκτες Κώδικα:	Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου,
	Επιτροπή Ελέγχου,
	Εσωτερικός Έλεγχος
	Διευθυντές - Ανώτερα Στελέχη των Εταιριών του Ομίλου
	Απασχολούμενο Προσωπικό των Εταιριών του Ομίλου
	Συνεργαζόμενοι τρίτοι (πελάτες, προμηθευτές κλπ)



ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	3
II. ΓΕΝΙΚΟΙ ΚΑΝΟΝΕΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ.....	3
II.1 Κανόνες δεοντολογίας που αφορούν τους υπαλλήλους της Εταιρίας.....	3
II.2 Κανόνες δεοντολογίας για τη Διοίκηση.....	4
II.3 Κανόνες δεοντολογίας στο πλαίσιο επαφών με τρίτους.....	4
III. ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΕΣ ΚΑΙ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ.....	4
III.1 Πολιτικές εισφορές.....	4
III.2 Πληρωμές ή δάνεια.....	4
III.3 Σχέσεις με προμηθευτές, αντιπροσώπους, πελάτες και άλλους επιχειρηματικούς εταίρους.....	4
III.4 Εξωτερικές δραστηριότητες.....	6
III.5 Εκπροσώπηση της Εταιρίας.....	6
IV. Αρχές κοινωνικής ευθύνης.....	6
V. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΚΩΔΙΚΑ ΗΘΙΚΗΣ, ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗΣ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ.....	9
V.1 Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων - Εισαγωγή.....	10
V.2 Πεδίο εφαρμογής Πολιτικής Σύγκρουσης Συμφερόντων – Ορισμοί.....	10
V.3 Περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων.....	11
V.4 Εντοπισμός, πρόληψη και διαχείριση των καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων.....	12
V.5 Διαδικασίες προσδιορισμού - αντιμετώπισης καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων.....	12
V.6 Εκπαίδευση και επικοινωνία.....	14
V.7 Ενημέρωση προμηθευτών - πελατών για καταστάσεις σύγκρουσης συμφερόντων.....	14
V.8 Τήρηση αρχείου σύγκρουσης συμφερόντων.....	14
VI. ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗ, ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΦΟΡΕΣ ΠΑΡΑΒΙΑΣΗΣ ΤΟΥ ΚΩΔΙΚΑ.....	14
VI.1 Συμμόρφωση με τον Κώδικα.....	14
VI.2 Παρακολούθηση εφαρμογής του Κώδικα.....	15
VI.3 Αναφορές Παραβίασης του Κώδικα.....	15
VI.4 Αρμόδια πρόσωπα εντός της Εταιρίας για την παραλαβή και εξέταση των καταγγελιών.....	16
VI.5 Περιεχόμενο καταγγελίας.....	17
VI.6 Ομάδα διαχείρισης και αξιολόγησης των καταγγελιών.....	17
VI.7 Έρευνα της καταγγελίας από την ομάδα διαχείρισης.....	18
VI.8 Πειθαρχικά Μέτρα – Ποινές παραβιάσεων του Κώδικα.....	18
VI.9 Ενημέρωση Επιτροπής Ελέγχου.....	19
VI.10 Διορθωτικές Ενέργειες Αδυναμιών Διαδικασιών.....	19
VII. Γνωστοποίηση του Κώδικα.....	19
VIII. Ισχύς και τροποποιήσεις του κώδικα.....	20
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι.....	21
ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ & ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ.....	21
ΒΑΣΕΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗΣ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ.....	21
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι. ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ ΜΕΛΩΝ ΔΣ – ΒΑΣΕΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗΣ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ	
Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.	



Ένα μήνυμα προς όλους τους εμπλεκόμενους:

Αγαπητοί συνάδελφοι και συνεργάτες,

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

Η συμμόρφωση με τον παρόν Κώδικα είναι ευθύνη όλων μας, ακολουθώντας το όραμα της Εταιρίας μας, να αποτελούμε την κορυφαία Εταιρία στην εμπορία – προμήθεια βιομηχανικού και υδραυλικού εξοπλισμού στην Νοτιοανατολική Ευρώπη, παρέχοντας συνθήκες εργασίας που διέπονται από διαφάνεια και αξιοκρατία, με σεβασμό τόσο στον άνθρωπο, στην κοινωνία όπου δραστηριοποιούμαστε και στο περιβάλλον και σε πλήρη συμμόρφωση με το νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο που διέπει την Εταιρία μας.

Πιστεύω ότι η επαγγελματική μας συμπεριφορά και η κουλτούρα μας, είναι σύμφωνες με τις αρχές που αναλύθηκαν ανωτέρω και αντικατοπτρίζονται στο αποτέλεσμα των ενεργειών μας, ανά πάσα στιγμή. Με αυτές τις αρχές πιστεύω ότι θα πετύχουμε την αποστολή μας, που είναι να εξασφαλίζουμε στους πελάτες μας τις ευνοϊκότερες επιλογές, παρέχοντας υψηλής ποιότητας προϊόντα και υπηρεσίες, στις καλύτερες τιμές της αγοράς, καθώς επίσης και η συνεχής δημιουργία προστιθέμενης αξίας στην Εταιρία και στους μετόχους της.

Ο παρόν Κώδικας έχει σχεδιαστεί για να βοηθά όλους εμάς, να ανταποκριθούμε στο μέγιστο βαθμό στην επίτευξη των στρατηγικών στόχων της Εταιρίας μας και για να μας παρέχει καθοδήγηση για τη διατήρηση των προτύπων μας.

Ο Κώδικας ισχύει για όλους τους εργαζόμενους στην Εταιρία μας ανεξαρτήτως ιεραρχικής βαθμίδας, όπως επίσης και οποιοδήποτε τρίτο μέρος εκπροσωπεί την Εταιρία ή αποτελεί επιχειρηματικό εταίρο, ανεξάρτητα από το πού εργάζεται. Επομένως, όλοι πρέπει να σεβόμαστε και να τηρούμε τις οδηγίες του.

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

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

Ο Πρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος της Εταιρίας



I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η Εταιρία λειτουργεί στο πλαίσιο συγκεκριμένου οράματος στόχων αρχών και κανόνων δεοντολογίας

Ο **Κώδικας Ηθικής, Δεοντολογίας και Σύγκρουσης Συμφερόντων** περιγράφει τις Βασικές Αρχές και τους Κανόνες που διέπουν τους εσωτερικούς κανονισμούς και την πολιτική της Εταιρίας, λαμβάνοντας υπόψη τις κείμενες διατάξεις που απορρέουν από το εθνικό και διεθνές νομοθετικό πλαίσιο, βάσει των οποίων η Διοίκηση και το σύνολο του Προσωπικού ασκούν τα καθήκοντά τους, συνδράμοντας κατ' αυτόν τον τρόπο στην επιτυχή επιχειρηματική δραστηριότητα.

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

Οι επιχειρηματικές αυτές αρχές δεν είναι νόμοι ούτε κανονισμοί, αλλά Κώδικας Ηθικής Συμπεριφοράς, βασιζόμενος στις βασικές αξίες που ακολουθεί η Εταιρία κατά την άσκηση της επιχειρηματικής της δραστηριότητας.

Ο Κώδικας Ηθικής, Δεοντολογίας και Σύγκρουσης Συμφερόντων αφορά τη Διοίκηση και όλο το Προσωπικό της Εταιρίας και των εταιριών του Ομίλου, συμπεριλαμβανομένων και των Ανεξάρτητων Συνεργατών και Συμβούλων της.

II. ΓΕΝΙΚΟΙ ΚΑΝΟΝΕΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ

II.1 Κανόνες δεοντολογίας που αφορούν τους υπαλλήλους της Εταιρίας

Όλοι οι υπάλληλοι της Εταιρίας συμβάλλουν σε μία εταιρική κουλτούρα που χαρακτηρίζεται από σχέσεις συνεργασίας. Η ανοχή και ο σεβασμός του ενός προς τον άλλο είναι μερικές από τις θεμελιώδεις ηθικές αρχές για τη Διοίκηση και τους υπαλλήλους της Εταιρίας. Επιπλέον, κάθε υπάλληλος έχει δεσμευτεί για υπεύθυνη και ηθική συμπεριφορά. Η αξιοπρέπεια του ατόμου οφείλει να γίνεται σεβαστή. Ο αμοιβαίος σεβασμός βασίζεται στην εδραία πεποίθηση και στην επιθυμία για ανάληψη δράσης. Μόνο με αυτό τον τρόπο μπορεί να αναπτυχθεί ένα ανοικτό περιβάλλον ανοχής και συνεργασίας.

Η Εταιρία προσδοκά από τους υπαλλήλους της, τόσο από τους διοικητικούς όσο και από τους μη διοικητικούς, να συμβάλλουν στη δημιουργία μίας θετικής ατμόσφαιρας μέσω της συμπεριφοράς του ενός προς τον άλλο. Η πιθανότητα επαφής με άλλους πολιτισμούς και τρόπους σκέψης μέσα από συνεργασίες προσφέρει μεγάλη ανταμοιβή για όλους τους υπαλλήλους. Βοηθάει, επίσης, στη δημιουργία κινήτρων για τους υπαλλήλους και αποτελεί τη βάση για συνεχή επιχειρηματική επιτυχία και για δημιουργία νέων αξιών.



II.2 Κανόνες δεοντολογίας για τη Διοίκηση

Τα στελέχη της Διοίκησης υποστηρίζουν την παραγωγική συμπεριφορά εφαρμόζοντας πρακτικές διοίκησης που βασίζονται στην απόδοση και προσανατολίζονται προς τις αξίες. Η συμπεριφορά του διοικητικού προσωπικού θα πρέπει να θέτει το παράδειγμα του σεβασμού για την αξιοπρέπεια όλων των υπαλλήλων. Μέσα από τις μη προκατειλημμένες επαφές με τους υπαλλήλους, δημιουργούν μία ατμόσφαιρα εργασίας που ευνοεί τη διατήρηση του υψηλού ηθικού των υπαλλήλων και την ανοικτή ανταλλαγή ιδεών. Μέσα από την ευγένεια, την ανοχή και το αμοιβαίο ενδιαφέρον, καλλιεργούν αρμονικές και παραγωγικές σχέσεις με άλλους ανθρώπους.

II.3 Κανόνες δεοντολογίας στο πλαίσιο επαφών με τρίτους.

Όλοι οι υπάλληλοι της Εταιρίας, ειδικά το προσωπικό της διοίκησης, οφείλουν να λαμβάνουν υπ' όψιν τους ότι η εκπροσώπηση της Εταιρίας πραγματοποιείται μέσω της συμπεριφοράς τους. Ο τρόπος που συμπεριφέρονται επηρεάζει τόσο τη φήμη της Εταιρίας έξω από αυτήν όσο και την εσωτερική της κουλτούρα.

Όλοι οι υπάλληλοι θα πρέπει να μεταχειρίζονται τους άλλους όπως ακριβώς θα απαιτούσαν να συμπεριφέρονται στους ίδιους, συμπεριλαμβανομένων των υπαλλήλων και άλλων ατόμων εκτός της Εταιρίας που συνεργάζονται με αυτήν. Βεβαίως, το ίδιο ισχύει και για τους υπαλλήλους άλλων επιχειρήσεων που συνεργάζονται με την Εταιρία.

III. ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΕΣ ΚΑΙ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ

III.1 Πολιτικές εισφορές

Πληρωμές, δώρα, δάνεια ή υπηρεσίες που παρέχονται από την Εταιρία ή τις θυγατρικές της σε οποιοδήποτε πολιτικό κόμμα ή επιτροπή, υποψήφιο ή κάτοχο πολιτικού αξιώματος απαγορεύονται εκτός των περιπτώσεων συμμόρφωσης με την ισχύουσα νομοθεσία, νομικής πολιτικής και προηγούμενης έγκρισης από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας.

III.2 Πληρωμές ή δάνεια

Οι πληρωμές ή τα εταιρικά, επικουρικά ή προσωπικά δάνεια, οι μεταφορές οποιουδήποτε είδους αξίας σε κυβερνητικό αξιωματούχο ή υπάλληλο με σκοπό την απόκτηση, τη διατήρηση ή τη διεύθυνση επιχειρηματικών δραστηριοτήτων στην Εταιρία ή σε κάποια από τις θυγατρικές ή συνεργαζόμενες επιχειρήσεις ή άλλα πρόσωπα απαγορεύονται.

III.3 Σχέσεις με προμηθευτές, αντιπροσώπους, πελάτες και άλλους επιχειρηματικούς εταίρους

Οι υπάλληλοι της Εταιρίας θα πρέπει να αποφεύγουν τα προσωπικά συμφέροντα ή τις χρηματοοικονομικές δραστηριότητες που συγκρούονται ή που φαίνεται να συγκρούονται με τα



συμφέροντα της ή που επηρεάζουν ή φαίνεται να επηρεάζουν την κρίση τους ή τα καθήκοντά τους ως υπάλληλοι.

Συγκεκριμένα, οι υπάλληλοι οφείλουν να συμμορφώνονται με τις παρακάτω οδηγίες όσον αφορά τα δώρα, τα γεύματα, την ψυχαγωγία και άλλα προνόμια που τυχόν αποκομίζουν από τους επιχειρηματικούς εταίρους.

Οι υπάλληλοι δεν πρέπει ποτέ να ζητούν ή να επιδιώκουν προσφορές για ψυχαγωγία, εστίαση, δώρα ή άλλου είδους δωρεάν αμοιβές, ή προσωπικές υπηρεσίες ή χάρες από επιχειρηματικούς εταίρους.

Τα επιχειρηματικά γεύματα με κάποιον επιχειρηματικό συνεργάτη μπορεί να επιτραπούν μόνο εφόσον προσφέρονται οικειοθελώς, όταν πρόκειται για νόμιμο επιχειρηματικό σκοπό και όταν αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του εργασιακού προγράμματος (π.χ. το γεύμα κατά τη διάρκεια ενός σεμιναρίου ή συμβουλίου, η δεξίωση που ακολουθεί τα συμβούλια ή το δείπνο ως μέρος μίας συνεχούς περιόδου εργασίας). Κάθε υπάλληλος έχει την υποχρέωση να ενημερώνει τους προϊσταμένους του σχετικά με τη συχνότητα και τη φύση των γευμάτων, καθώς και για την ψυχαγωγία που προσφέρεται από τους επιχειρηματικούς εταίρους.

Τα ταξίδια και οι διανυκτερεύσεις που καλύπτονται από επιχειρηματικούς εταίρους δεν επιτρέπονται.

Η παρακολούθηση αθλητικών διοργανώσεων και δραστηριοτήτων, θεαμάτων ή άλλων τρόπων ψυχαγωγίας ή κοινωνικών δραστηριοτήτων ως προσκεκλημένος του ίδιου επιχειρηματικού συνεργάτη δεν επιτρέπεται να συμβαίνει περισσότερες από δύο φορές το χρόνο.

Εάν οι υπάλληλοι χρησιμοποιούν τους προμηθευτές της Εταιρίας, τους αντιπροσώπους ή τους πελάτες για να παρέχουν αγαθά ή υπηρεσίες προσωπικής φύσης, θα πρέπει να καταβάλλεται η αντικειμενική αξία των προϊόντων ή των υπηρεσιών και να τεκμηριώνεται εγγράφως η πληρωμή.

Η επιδίωξη ή η αποδοχή προσωπικής οικονομικής βοήθειας με οποιοδήποτε τρόπο από προμηθευτή, αντιπρόσωπο ή πελάτη απαγορεύεται.

Η χορηγία από προμηθευτή, αντιπρόσωπο ή άλλο πελάτη για τις εκδηλώσεις της Εταιρίας, για εορτασμούς γενεθλίων, συνταξιοδότησης ή άλλων εορταστικών συγκεντρώσεων της Εταιρίας δεν επιτρέπεται. Ομοίως, κανένας υπάλληλος ή υπάλληλος εκ μέρους της Εταιρίας δεν θα πρέπει να επιδιώκει ή να δέχεται τη συμμετοχή προμηθευτών σε προσωπικές πρωτοβουλίες του υπαλλήλου ή φιλανθρωπικές ή φιλανθρωπικού χαρακτήρα εκδηλώσεις της Εταιρίας. Μία τέτοια συμμετοχή μπορεί να καθιερώσει νέα κριτήρια πέραν του κόστους, της ποιότητας και της διανομής στη διαδικασία της επιλογής του προμηθευτή.

Οι υπάλληλοι έχουν τη δυνατότητα να εκμεταλλευτούν εκπτώσεις και άλλες μορφές προώθησης που προσφέρονται από τους προμηθευτές, τους αντιπροσώπους ή τους πελάτες, υπό την προϋπόθεση ότι οι προσφορές ισχύουν για όλους τους υπαλλήλους της Εταιρίας. Οι εκπτώσεις που αποκτήθηκαν κατόπιν απαίτησης ή συμφωνίας με σκοπό την απόκτηση ή τη διάθεση αγαθών ή υπηρεσιών για λογαριασμό της Εταιρίας ή που προσφέρονται μόνο σε περιορισμένο αριθμό υπαλλήλων απαγορεύονται.



Απαγορεύεται στους υπαλλήλους και τις οικογένειές τους να επιδιώκουν δώρα ή να δέχονται άλλου είδους προσωπικές παροχές από τους προμηθευτές, τους αντιπροσώπους ή άλλους πελάτες της Εταιρίας. Προωθητικό υλικό και άλλα αντικείμενα αξίας έως και € 30 ή λιγότερο μπορούν να γίνουν δεκτά εάν η προσφορά γίνεται οικειοθελώς και όταν δεν υπάρχει η πιθανότητα να επηρεάσουν τα δώρα την κρίση του υπαλλήλου ή τις ενέργειές του κατά την άσκηση των καθηκόντων του. Τα δώρα μεγαλύτερης αξίας δεν πρέπει να γίνονται δεκτά.

III.4 Εξωτερικές δραστηριότητες

Οι υπάλληλοι δεν πρέπει να συμμετέχουν σε διοικητικά συμβούλια κερδοσκοπικών εταιριών χωρίς την έγκριση της Εταιρίας. Οι υπάλληλοι δεν πρέπει να επιδίδονται σε ατομικές επιχειρηματικές δραστηριότητες που εμπλέκονται στα καθήκοντά τους για την Εταιρία, και απαγορεύεται να εργάζονται, χωρίς προηγούμενη έγκριση, ή να παρέχουν υπηρεσίες με αντιμισθία σε επιχειρηματικούς εταίρους ή ανταγωνιστές. Υπό την προσωπική τους ιδιότητα, οι υπάλληλοι μπορούν να συμμετέχουν σε κοινοτικές, πολιτικές, εκπαιδευτικές και δημοτικές οργανώσεις και να παρίστανται στα διοικητικά συμβούλια ιδιωτικών λεσχών, εκπαιδευτικών και φιλανθρωπικών ιδρυμάτων και νοσοκομείων, με την προϋπόθεση ότι η συμμετοχή ή η παροχή υπηρεσιών δεν εμπλέκεται στα καθήκοντά τους ως υπάλληλοι της Εταιρίας.

III.5 Εκπροσώπηση της Εταιρίας

Οι υπάλληλοι που συμμετέχουν ή που προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στα συμβούλια κοινοτικών, πολιτικών, εκπαιδευτικών, δημοτικών ή άλλων μη-κερδοσκοπικών οργανώσεων ως εκπρόσωποι της Εταιρίας θα πρέπει να εξασφαλίσουν προηγουμένως την έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας. Στις περιπτώσεις που αυτοί συμμετέχουν σε συνεντεύξεις, ομιλίες ή σύνταξη άρθρων θα πρέπει να εξασφαλίζεται ότι περιεχόμενο μιας συνέντευξης, μίας ομιλίας ή ενός άρθρου έχουν εγκριθεί από την Διοίκηση. Οποιοδήποτε είδους πρόσθετες αμοιβές, επιστροφές εξόδων ή άλλες αποζημιώσεις που σχετίζονται με αυτές τις δραστηριότητες θα πρέπει να πληρώνονται ή να γίνονται πληρωτές στην Εταιρία.

IV. Αρχές κοινωνικής ευθύνης

Ανθρώπινα Δικαιώματα

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

Βία και Παρενόχληση

Στο εργασιακό περιβάλλον της Εταιρίας δεν είναι αποδεκτή οποιαδήποτε μορφή βίας ή παρενόχλησης (συμπεριλαμβανομένου της σεξουαλικής), εκφοβισμού, άσεμνης συμπεριφοράς, απειλής καθώς και άλλης απαράδεκτης μορφής συμπεριφοράς ή πρακτικής σύμφωνα με το Ν. 4808/2021.



Αν κάποιος εργαζόμενος ή συνεργάτης θεωρήσει ότι έπεσε θύμα σεξουαλικής ή άλλης παρενόχλησης (φυλετικής, θρησκευτικής κλπ) ή διαπιστώσει άλλη απαράδεκτη συμπεριφορά ή πρακτική στο εργασιακό περιβάλλον της Εταιρίας οφείλει να υποβάλλει γραπτή καταγγελία προς την Εταιρία με την χρήση των δίαυλων επικοινωνίας και καναλιών αναφοράς που αναφέρονται στον παρόντα κανονισμό. Η Διοίκηση της Εταιρίας θα χειριστεί το θέμα με εχεμύθεια, αντικειμενικότητα και ευαισθησία για όλους τους εμπλεκόμενους.

Καταναγκαστική εργασία

Η Εταιρία καταδικάζει όλες τις μορφές καταναγκαστικής και επιβεβλημένης εργασίας.

Παιδική εργασία

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

Ίσες ευκαιρίες

Η Εταιρία αναλαμβάνει την υπεράσπιση των ίσων ευκαιριών με σεβασμό στην απασχόληση και την κατάργηση των διακρίσεων προς υπαλλήλους με βάση το φύλο, τη φυλή, την αναπηρία, την καταγωγή, τη θρησκεία, την ηλικία ή το σεξουαλικό προσανατολισμό εκτός αν υπαγορεύεται ρητώς από την εθνική νομοθεσία η επιλογή βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων.

Ίση αμοιβή για ίση εργασία

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

Σχέσεις με υπαλλήλους και εκπροσώπους των υπαλλήλων

Η Εταιρία αναγνωρίζει το ανθρώπινο δικαίωμα του σχηματισμού συνδικαλιστικών οργανώσεων. Κατά τη διάρκεια εκστρατειών των οργανώσεων η Εταιρία και τα στελέχη θα παραμένουν ουδέτερα. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και η Εταιρία θα συμμορφώνονται με τις βασικές δημοκρατικές αρχές και συνεπώς θα διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι διατηρούν το δικαίωμα να αποφασίζουν ελεύθερα. Η Εταιρία σέβεται το δικαίωμα των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η επεξεργασία αυτού του ανθρώπινου δικαιώματος υπόκειται στους εθνικούς καταστατικούς κανονισμούς και στις υπάρχουσες συμφωνίες. Το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι ελεύθερα θα παραχωρείται ακόμα και στους κατοίκους χωρών όπου η ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι δεν προστατεύεται από τη νομοθεσία. Η συνεργασία με υπαλλήλους, εκπροσώπους των υπαλλήλων και συνδικαλιστικές οργανώσεις θα είναι εποικοδομητική. Ο σκοπός μιας τέτοιας συνεργασίας θα είναι η αναζήτηση μίας δίκαιης ισορροπίας μεταξύ των εμπορικών συμφερόντων της Εταιρίας και των συμφερόντων των υπαλλήλων. Ακόμη και στην περίπτωση διαφωνίας, σκοπός θα παραμένει η εύρεση μίας λύσης που θα επιτρέπει την μακροπρόθεσμη εποικοδομητική συνεργασία. Σκοπός της Εταιρίας είναι η συμμετοχή και η ενημέρωση των εργαζομένων με τον αμεσότερο δυνατό τρόπο. Η συμπεριφορά απέναντι στους εργαζομένους και η επικοινωνία με αυτούς θα πρέπει να χαρακτηρίζεται από σεβασμό.

Εργασιακές συνθήκες



Η Εταιρία αντιτίθεται στις εργασιακές συνθήκες εκμετάλλευσης.

Προστασία της υγείας

Η Εταιρία εξασφαλίζει την υγεία και την ασφάλεια στο εργασιακό περιβάλλον σε επίπεδο όχι χαμηλότερο από αυτό που απαιτείται από την εθνική νομοθεσία και υποστηρίζει τη συνεχή βελτίωση των συνθηκών εργασίας.

Αμοιβή

Η Εταιρία τιμά το δικαίωμα της λογικής αμοιβής, η οποία δεν είναι μικρότερη από το νομικά κατοχυρωμένο βασικό μισθό και την τοπική αγορά εργασίας.

Ωράριο εργασίας

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

Εκπαίδευση

Η Εταιρία υποστηρίζει την εκπαίδευση των υπαλλήλων που στοχεύει στη βελτίωση της αποδοτικότητας και στην υψηλή ποιότητα εργασίας.

Προμηθευτές

Η Εταιρία υποστηρίζει και ενθαρρύνει τους προμηθευτές της να υιοθετούν και να εφαρμόζουν αντίστοιχες αρχές στις δικές τους εταιρίες. Η Εταιρία προσδοκά από τους προμηθευτές της να ενστερνίζονται αυτές τις αρχές ως βάση για τις σχέσεις τους με την Εταιρία.

Η Εταιρία θεωρεί τα παραπάνω ως μία ευνοϊκή βάση για διαρκείς επιχειρηματικές σχέσεις.

Προστασία του περιβάλλοντος

Η Εταιρία είναι αφοσιωμένη στην προστασία του περιβάλλοντος για τη σημερινή και για τις επερχόμενες γενιές και στην πλήρη συμμόρφωση προς την ισχύουσα περιβαλλοντική νομοθεσία, τον Εθνικό Κλιματικό Νόμο 4936/2022 και τους σχετικούς κανονισμούς. Η Εταιρία προσδοκά και ενθαρρύνει την ενεργό υποστήριξη και συμμετοχή των εργαζομένων της στην επιδίωξη νέων προϊόντων και κατασκευαστικών τεχνολογιών που προάγουν τη διατήρηση των φυσικών πόρων, διευκολύνουν την ανακύκλωση, εξαλείφουν την ατμοσφαιρική ρύπανση και προστατεύουν το φυσικό περιβάλλον.

Αφοσίωση σε υψηλά πρότυπα ηθικής.

Η Εταιρία έχει αφοσιωθεί στην επίτευξη υψηλών ηθικών προτύπων στις επιχειρηματικές της συναλλαγές.

Η Εταιρία δεν ανέχεται τις ανήθικες ή διεφθαρμένες πρακτικές από τους υπαλλήλους της ή από τους επιχειρηματικούς της εταίρους.



Η Εταιρία απαγορεύει αυστηρά τη δωροδοκία ή την ανοχή σε αυτήν, ή οποιαδήποτε άλλη μορφή διαφθοράς.

Η Εταιρία θα αφιερώνει σε συνεχή βάση τα κατάλληλα μέσα εντός των επιχειρηματικών της μονάδων με σκοπό την εξακρίβωση και τη διόρθωση πιθανών αδυναμιών στους εσωτερικούς ελέγχους της.

Σχέσεις με ανταγωνιστές και επιχειρηματικούς εταίρους

Η Εταιρία είναι αφοσιωμένη στην πλήρη συμμόρφωση προς την ισχύουσα αντι-μονοπωλιακή και εμπορική νομοθεσία καθώς και προς τους νόμους που αφορούν τη δίκαιη τιμολόγηση, το θεμιτό ανταγωνισμό και την προστασία του καταναλωτή.

Αυτοί οι νόμοι ρυθμίζουν τις σχέσεις της Εταιρίας με τους ανταγωνιστές, τους προμηθευτές και τους αντιπροσώπους, τους διανομείς και τους λιανοπωλητές.

Γενικώς απαγορεύουν συμφωνίες και άλλες δραστηριότητες που προκαθορίζουν ή συντονίζουν τις τιμές ή τις φόρμουλες τιμών, διαιρούν τις περιοχές πωλήσεων ή τους πελάτες, ή περιορίζουν χωρίς λόγο τον ελεύθερο και ανοικτό ανταγωνισμό.

Περιορίζουν επίσης τη δυνατότητα της Εταιρίας να διαδίδει ευαίσθητες πληροφορίες που ανήκουν στον ιδιοκτήτη ή σε ανταγωνιστή και να συναλλάσσεται αποκλειστικά με προμηθευτές ή άλλους επιχειρηματικούς εταίρους. Αυτοί οι νόμοι κατοχυρώνουν επίσης τα αιτήματα των καταναλωτών για γνωστοποίηση εμπιστευτικών στοιχείων και τη διευθέτηση των παραπόνων των πελατών.

Η αντι-μονοπωλιακή και η εμπορική νομοθεσία είναι σύνθετες και επηρεάζουν όλες τις πλευρές των εγχώριων και διεθνών δραστηριοτήτων της Εταιρίας.

Κατά τη συλλογή πληροφοριών σχετικά με τους επιχειρηματικούς εταίρους και τους ανταγωνιστές της, η Εταιρία χρησιμοποιεί όλες τις θεμιτές πηγές, ενώ αποφεύγει οποιοσδήποτε πράξεις, οι οποίες κρίνονται παράνομες ή που θα μπορούσαν να προκαλέσουν νομική ευθύνη στην Εταιρία.

V. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΚΩΔΙΚΑ ΗΘΙΚΗΣ, ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗΣ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ

Η δέσμευση της Εταιρίας ως προς την συμμόρφωση με αυτόν των Κώδικα εκτείνεται σε όλα τα θέματα, σχετικά με συναλλαγές, προμήθειες, και όλες τις λοιπές επιχειρησιακές σχέσεις.

Αναγνωρίζουμε πως ενδέχεται να προκύψουν δύσκολα ερωτήματα σε ότι αφορά την ερμηνεία αρχών και κανόνων του Κώδικα.

Η Εταιρία θα καταβάλει κάθε δυνατή προσπάθεια για να επιλύσει οποιοδήποτε ηθικό, νομικό, περιβαλλοντικό, εργασιακό, και ανθρωπιστικό ζήτημα, έτσι ώστε να επιτυγχάνεται η συνέπεια προς τον Κώδικα Ηθικής Συμπεριφοράς, Δεοντολογίας και Σύγκρουσης Συμφερόντων.



Αποτελεί ευθύνη κάθε εργαζόμενου της Εταιρίας η τήρηση και η προώθηση αυτού του Κώδικα αλλά και η έγκαιρη αναφορά πιθανών παραβιάσεων του Κώδικα.

Πράξεις μη συνεπείς προς τον Κώδικα πρέπει να διορθώνονται αμέσως και υπόκεινται σε πειθαρχικά μέτρα, πού φθάνουν έως και τον τερματισμό της απασχόλησης.

Η Διοίκηση της Εταιρίας εγγυάται ότι δεν θα υπάρχουν αρνητικές επαγγελματικές συνέπειες ως αποτέλεσμα της καλής τη πίστει αναφοράς παραβιάσεων αυτού του Κώδικα εκ μέρους ενός εργαζόμενου.

V.1 Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων - Εισαγωγή

Οι εκάστοτε εταιρίες του Ομίλου της Γενικής Εμπορίου και Βιομηχανίας Α.Ε. παρέχουν ένα ευρύ φάσμα εμπορικών δραστηριοτήτων. Στο πλαίσιο λειτουργίας των εν λόγω δραστηριοτήτων ενδέχεται να διαμορφωθούν συνθήκες, από τις οποίες να προκύπτουν καταστάσεις σύγκρουσης συμφερόντων είτε έκτακτα είτε σε επαναλαμβανόμενη βάση. Στις περιπτώσεις όπου οι καταστάσεις σύγκρουσης συμφερόντων ενδέχεται να αποβούν επιζήμιες για τα συμφέροντα του Ομίλου, ο Όμιλος έχει ως κύρια και βασική επιδίωξη τη διακρίβωση και διαχείριση των καταστάσεων αυτών, σύμφωνα με τις διατάξεις του ισχύοντος ρυθμιστικού πλαισίου.

Το παρόν έγγραφο αποτυπώνει την Πολιτική που έχει υιοθετηθεί, προκειμένου να εκπληρωθούν οι υποχρεώσεις σχετικά με την διατήρηση και την εφαρμογή αποτελεσματικών διοικητικών διαδικασιών για τη διακρίβωση, διαχείριση και παρακολούθηση υφιστάμενων και δυνητικών καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων.

Στόχος της Πολιτικής είναι να προσφέρει καθοδήγηση σε μέλη του **Διοικητικού Συμβουλίου, Διευθυντικά στελέχη** και υπαλλήλους για το πως ορίζονται οι περιπτώσεις αυτές, πως μπορούν να αναγνωριστούν και ποιες διαδικασίες πρέπει να ακολουθηθούν όταν λαμβάνουν χώρα. Συγκεκριμένα, ο στόχος της Πολιτικής Σύγκρουσης Συμφερόντων είναι να αποτυπώσει τον τρόπο, με τον οποίο ο Όμιλος ή η Εταιρία:

- Εντοπίζει καταστάσεις, στις οποίες μπορεί να προκύψουν συγκρούσεις συμφερόντων που ενδεχομένως ενέχουν ουσιαστικό κίνδυνο για τα συμφέροντα του Ομίλου ή της Εταιρίας,
- Υιοθετεί κατάλληλες διαδικασίες, μηχανισμούς και συστήματα για τη διαχείριση των εν λόγω συγκρούσεων, και
- Σχεδιάζει και εφαρμόζει διαδικασίες και συστήματα με στόχο την πρόληψη τυχόν ζημιών από τέτοιου είδους περιπτώσεις.

V.2 Πεδίο εφαρμογής Πολιτικής Σύγκρουσης Συμφερόντων – Ορισμοί

Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται σε όλες τις δραστηριότητες που παρέχονται από τις εκάστοτε εταιρίες του Ομίλου, και στο σύνολο του προσωπικού τους, με ιδιαίτερη έμφαση στα μέλη του **Διοικητικού Συμβουλίου** καθώς επίσης και στα στελέχη (προσωπικό) που απασχολούνται στους τομείς των προμηθειών, πωλήσεων και του μάρκετινγκ.

Για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής, στους προμηθευτές, και πελάτες του Ομίλου ή της Εταιρίας περιλαμβάνονται:

- Οι υφιστάμενοι προμηθευτές - πελάτες του Ομίλου ή της Εταιρίας, και
- Οι νέοι προμηθευτές - πελάτες

Περαιτέρω, για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής, ως "καλυπτόμενα πρόσωπα" νοούνται:

Οι διευθυντές, οι μέτοχοι που κατέχουν ποσοστό συμμετοχής ή δικαιωμάτων ψήφου ίσο ή ανώτερο του 5% στο μετοχικό κεφάλαιο Εταιρίας του Ομίλου, οι συνεταίροι, τα μέλη του **Διοικητικού Συμβουλίου**, τα διευθυντικά στελέχη,

Ως «συνδεόμενα πρόσωπα» με ένα καλυπτόμενο πρόσωπο θεωρούνται τα εξής:

- Ο/η σύζυγος ή ο/η σύντροφος του προσώπου αυτού που εξομοιώνεται με σύζυγο, σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία,
- Τα εξαρτώμενα τέκνα και τα εξαρτώμενα θετά τέκνα του καλυπτόμενου προσώπου,
- Οι λοιποί συγγενείς του καλυπτόμενου προσώπου, οι οποίοι κατά την ημερομηνία της σχετικής προσωπικής συναλλαγής, διέμεναν, επί ένα τουλάχιστον έτος, στην ίδια οικογενειακή στέγη με το καλυπτόμενο πρόσωπο.

Περαιτέρω, στην παρούσα Πολιτική ως «προσωπική συναλλαγή» νοείται οποιαδήποτε συναλλαγή εμπορικού περιεχομένου, η οποία διενεργείται από ή για λογαριασμό καλυπτόμενου προσώπου, εφόσον πληρούται τουλάχιστον ένα από τα ακόλουθα κριτήρια:

- Το καλυπτόμενο πρόσωπο ενεργεί εκτός του πεδίου των δραστηριοτήτων, τις οποίες ασκεί υπό την ιδιότητα αυτή.
- Η συναλλαγή πραγματοποιείται για λογαριασμό ενός εκ των κάτωθι:
 1. Του καλυπτόμενου προσώπου,
 2. Οποιοδήποτε συνδεόμενου προσώπου με το καλυπτόμενο πρόσωπο,
 3. Προσώπου, του οποίου η σχέση με το καλυπτόμενο πρόσωπο είναι τέτοια, ώστε το καλυπτόμενο πρόσωπο να έχει ένα άμεσο ή έμμεσο ουσιώδες συμφέρον που επηρεάζεται από το αποτέλεσμα της συναλλαγής, πέραν της αμοιβής ή της προμήθειας για την εκτέλεση της συναλλαγής.

V.3 Περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων

Ειδικότερα εντάσσονται οι παρακάτω αναφερόμενες περιπτώσεις :

- Όταν το καλυπτόμενο ή συνδεόμενο πρόσωπο αποκομίζει άμεσα ή έμμεσα προσωπικό όφελος από συναλλαγές που αφορούν την Εταιρία (εταιρικές συναλλαγές). Δηλαδή λαμβάνει από τρίτο πρόσωπο αντιπαροχή σχετιζόμενη με την πώληση εμπορευσίμων ειδών, ή την προμήθεια (αγορά) υλικών, υπό τη μορφή υπηρεσιών, αγαθών ή χρημάτων, πέραν της συνήθους προμήθειας ή αμοιβής.
- Όταν το καλυπτόμενο πρόσωπο και για προσωπικό όφελος ασκεί επαγγελματικές δραστηριότητες, εκτός Εταιρίας, χωρίς την έγκριση του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία ενδεχομένως θα ασκείτο με περιορισμούς εάν οι συγκεκριμένες δραστηριότητες δεν ταυτίζονται με τα εταιρικά συμφέροντα.



- Όταν το καλυπτόμενο ή συνδεδεμένο πρόσωπο είναι πρόεδρος, διευθύνων σύμβουλος ή μέτοχος σε Εταιρία με την οποία η Εταιρία έχει συμφωνητικό συνεργασίας. Εκτός εάν υπάρχει έγκριση του Διοικητικού Συμβουλίου και οι προσφερόμενες τιμές είναι at arm's length.
- Όταν το καλυπτόμενο πρόσωπο ζητά ή αποδέχεται οφέλη για προσφερόμενες υπηρεσίες για τις οποίες ήδη αμείβεται.

V.4 Εντοπισμός, πρόληψη και διαχείριση των καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων

Ο Όμιλος/Η Εταιρία έχει υιοθετήσει σειρά οργανωτικών μέτρων και διαδικασιών για τους διαφορετικούς τύπους σύγκρουσης συμφερόντων που έχουν προσδιοριστεί, ώστε να αποφευχθούν πιθανές συγκρούσεις στο μέλλον και να μπορεί να διαχειριστεί, ελέγξει και προλάβει πιθανές αρνητικές επιπτώσεις στα συμφέροντα των εταιριών του ομίλου.

V.5 Διαδικασίες προσδιορισμού - αντιμετώπισης καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων

Ο Όμιλος/Η Εταιρία λαμβάνει μέτρα και εφαρμόζει πολιτικές και διαδικασίες για τον προσδιορισμό των μέσων αντιμετώπισης καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων αναφορικά με τα ακόλουθα ζητήματα:

- Αμοιβές προσωπικού
- Δώρα και προσωπικά οφέλη
- Προσωπικές συναλλαγές
- Δευτερεύουσες δραστηριότητες και εξωτερική απασχόληση

Αμοιβές προσωπικού

Το πακέτο αμοιβής των υπαλλήλων και των διευθυντικών στελεχών του Ομίλου/της Εταιρίας περιλαμβάνει ένα βασικό μισθό και σε περίπτωση υψηλού θετικού ετήσιου αποτελέσματος, ένα επίδομα παραγωγικότητας (bonus) που παρέχεται ανάλογα προς την απόδοση του υπαλλήλου ή του διευθυντικού στελέχους σε σχέση με τους προσωπικούς του στόχους και την συνολική απόδοση του Ομίλου/της Εταιρίας.

Ο Όμιλος/Η Εταιρία λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα, ούτως ώστε η αμοιβή, ο τρόπος αξιολόγησης και οι ανατεθείσες αρμοδιότητες να μην ενθαρρύνουν συμπεριφορές του προσωπικού που ενδέχεται να οδηγήσουν σε καταστάσεις σύγκρουσης συμφερόντων.

Δώρα και προσωπικές ωφέλειες

Η αποδοχή και η προσφορά δώρων και άλλων προσωπικών ωφελειών ρυθμίζεται από τις σχετικές πολιτικές και τις διαδικασίες του Ομίλου / της Εταιρίας, οι οποίες είναι σχεδιασμένες, ούτως ώστε να αποτρέπεται η χρήση από καλυπτόμενο πρόσωπο της θέσης του εντός του Ομίλου / της Εταιρίας, με σκοπό να προσποριστεί προσωπικές ωφέλειες για το ίδιο ή συνδεδεμένο με αυτό πρόσωπο.

Δώρα που λαμβάνονται από στελέχη - υπαλλήλους



Τα καλυπτόμενα πρόσωπα δεν επιτρέπεται να αποδέχονται δώρα αξίας και δώρα υπό μορφή χρημάτων, ανεξαρτήτως ποσού. Από την απαγόρευση αυτή εξαιρούνται δώρα προώθησης χαμηλής αξίας, όπως είδη γραφείου που φέρουν το λογότυπο της Εταιρίας που προσφέρει το δώρο.

Δώρα που προσφέρονται σε προμηθευτές – πελάτες (εξωτερικούς συνεργάτες)

Επιτρέπεται να προσφέρονται δώρα σε προμηθευτές – πελάτες, υπό την προϋπόθεση της ύπαρξης έγκρισης από τον Πρόεδρο και Διευθύνοντα Σύμβουλο ή τον Αντιπρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου.

Σε περιπτώσεις που ένα καλυπτόμενο πρόσωπο δεν είναι σε θέση να εκτιμήσει αν η προσφορά ενός δώρου είναι σύμφωνη με την Πολιτική του Ομίλου / της Εταιρίας, οφείλει να ζητήσει καθοδήγηση από τον Πρόεδρο και Διευθύνοντα Σύμβουλο.

Από την υποχρέωση λήψης έγκρισης κατά τα ανωτέρω εξαιρούνται προωθητικά δώρα χαμηλής αξίας, όπως είδη γραφείου που φέρουν το λογότυπο του Ομίλου.

Προσωπικές συναλλαγές

Ο Όμιλος / Η Εταιρία έχει καθιερώσει πολιτικές και διαδικασίες για την παρακολούθηση των συναλλαγών του προσωπικού.

Σύμφωνα με αυτές τις πολιτικές και διαδικασίες, τα καλυπτόμενα πρόσωπα δεν επιτρέπεται να διενεργούν συναλλαγές, οι οποίες:

- Είναι αντίθετες προς την ισχύουσα νομοθεσία και τους ισχύοντες κανονισμούς,
- Τους αποσπούν από τα καθήκοντα της θέσης εργασίας τους,
- Δημιουργούν κίνδυνο για τη φήμη του Ομίλου / της Εταιρίας.

Περαιτέρω, απαγορεύεται στα καλυπτόμενα πρόσωπα να χρησιμοποιούν πληροφορίες χαρακτηριζόμενες ως εμπιστευτικές για τη διενέργεια προσωπικών τους συναλλαγών. Τα καλυπτόμενα πρόσωπα οφείλουν, επίσης, να διασφαλίζουν ότι η διενέργεια προσωπικών τους συναλλαγών δεν επιφέρει ζημία στον Όμιλο / στην Εταιρία.

Δευτερεύουσες δραστηριότητες και εξωτερική απασχόληση

Οι υπάλληλοι και τα διευθυντικά στελέχη του Ομίλου / της Εταιρίας οφείλουν να εργάζονται αποκλειστικά για τον Όμιλο / την Εταιρία καθ' όλη τη διάρκεια της σύμβασης εργασίας τους. Δεν επιτρέπεται σε κανέναν υπάλληλο να απασχολείται σε τρίτο εργοδότη, ανεξάρτητα από το αν η απασχόλησή του συνοδεύεται από αμοιβή ή όχι, εκτός κι αν έχει λάβει προηγούμενη άδεια από το Διοικητικό Συμβούλιο. Περαιτέρω, δεν επιτρέπεται σε υπαλλήλους και διευθυντικά στελέχη του Ομίλου / της Εταιρίας να αποδέχονται τυχόν διορισμό τους ως μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου τρίτης Εταιρίας, εκτός αν έχουν λάβει προηγούμενη άδεια από τη Γενική Συνέλευση.

V.6 Εκπαίδευση και επικοινωνία

Ο Όμιλος / Η Εταιρία παρέχει συνεχή εκπαίδευση και πληροφόρηση σχετικά με ζητήματα σύγκρουσης συμφερόντων σε όλα τα καλυπτόμενα πρόσωπα. Ειδικότερα, αναφορικά την εκπαίδευση του προσωπικού, υιοθετούνται τα ακόλουθα μέτρα:

- Ο Όμιλος/Η Εταιρία ενισχύει συστηματικά την αφύπνιση της συνείδησης του προσωπικού σε ότι αφορά καταστάσεις σύγκρουσης συμφερόντων, παρέχοντας σχετικές πληροφορίες μέσω του εσωτερικού δικτύου, εσωτερικών σεμιναρίων, ανοιχτών συζητήσεων κλπ.
- Ο Όμιλος/Η Εταιρία αναπτύσσει την ικανότητα του προσωπικού να προσδιορίζει και να διαχειρίζεται καταστάσεις σύγκρουσης συμφερόντων μέσω της επιμόρφωσης και της συνεχούς εκπαίδευσης που παρέχεται στο προσωπικό από τα αρμόδια διευθυντικά στελέχη και εξωτερικούς ειδικούς συνεργάτες.
- Τα προγράμματα εκπαίδευσης και προετοιμασίας νέων υπαλλήλων περιλαμβάνουν ειδικό κεφάλαιο που αφορά ζητήματα σύγκρουσης συμφερόντων.

V.7 Ενημέρωση προμηθευτών - πελατών για καταστάσεις σύγκρουσης συμφερόντων

Σε ορισμένες περιπτώσεις, όπου, παρά τα μέτρα που έχουν ληφθεί για την αποφυγή ή διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων, κρίνεται ότι δεν είναι εφικτό να διασφαλιστεί επαρκώς η αποτροπή ή η πλήρης διαχείριση της σύγκρουσης συμφερόντων, ο Όμιλος/η Εταιρία ενημερώνει προμηθευτές – πελάτες, προτού προβεί σε σχετική πράξη για λογαριασμό τους, αναφορικά με τη φύση και την πηγή τέτοιων περιπτώσεων.

V.8 Τήρηση αρχείου σύγκρουσης συμφερόντων

Ο Όμιλος/Η Εταιρία τηρεί Αρχείο Καταγραφής Συγκρούσεων Συμφερόντων, στο οποίο καταχωρούνται οι καταστάσεις σύγκρουσης συμφερόντων που έχουν ανακύψει, καθώς και οι δραστηριότητες / υπηρεσίες, στο πλαίσιο των οποίων ανέκυψε η σύγκρουση. Επιπρόσθετα, στο ως άνω αρχείο καταχωρούνται και οι δραστηριότητες / υπηρεσίες ή οι συνθήκες σε κάθε τομέα δραστηριότητας του Ομίλου/της Εταιρίας, οι οποίες ενδέχεται να οδηγήσουν σε σύγκρουση συμφερόντων, καθώς και οι διαδικασίες που πρέπει να ακολουθηθούν για την πρόληψη και τη διαχείριση των συγκρούσεων αυτών.

VI. ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗ, ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΦΟΡΕΣ ΠΑΡΑΒΙΑΣΗΣ ΤΟΥ ΚΩΔΙΚΑ

VI.1 Συμμόρφωση με τον Κώδικα

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

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

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

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

- Κατά τη διάρκεια της Διαδικασίας Ένταξης των νέων εργαζομένων ή μελών Διοικητικού Συμβουλίου στην Εταιρία, παρέχεται εκπαίδευση σχετική με τον Κώδικα Ηθικής, Δεοντολογίας και Σύγκρουσης Συμφερόντων, έτσι ώστε οι προβλέψεις του να γίνουν πλήρως κατανοητές και να επιβεβαιωθεί η αποδοχή του από τους συμμετέχοντες.
- Σε περιοδική βάση, πραγματοποιείται σχετική εκστρατεία υπενθύμισης των όσων ορίζονται στο παρόν προς όλους τους εργαζομένους και μέλη Διοικητικού Συμβουλίου

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

VI.2 Παρακολούθηση εφαρμογής του Κώδικα

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

Οι εμπλεκόμενοι μπορούν να απευθύνουν ερωτήματα σχετικά με την εφαρμογή του Κώδικα, να εκφράσουν τους προβληματισμούς τους ή να αναφέρουν πιθανές παραβάσεις, χωρίς βεβαίως τον κίνδυνο επιβολής οποιασδήποτε κύρωσης σε βάρος τους, με υποβολή αναφοράς και πάντα σε πλαίσιο εμπιστευτικότητας. Όσα προαναφέρθηκαν μπορούν να επικοινωνήσουν στους άμεσα προϊστάμενούς τους, στους Διευθυντές των τμημάτων που ανήκουν ή στους διάυλους επικοινωνίας και κανάλια αναφοράς που έχει θεσπίσει η Εταιρία και αναφέρονται στον παρόντα Κώδικα.

Επίσης η Επιτροπή Ελέγχου, και ο Υπεύθυνος Κανονιστικής Συμμόρφωσης έχουν το απεριόριστο δικαίωμα της λήψης πληροφοριών και ανάθεσης στη Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου, διεξαγωγής ειδικών ελέγχων και υποβολή των υποβολή εκθέσεων με τα αποτελέσματα του ελέγχου, εκτός αν προβλέπεται διαφορετικά από τις νομικές διατάξεις και τις εργασιακές συμφωνίες.

VI.3 Αναφορές Παραβίασης του Κώδικα

Η Εταιρία παρέχει καθοδήγηση και ποικιλία διαύλων επικοινωνίας και καναλιών αναφοράς, ύποπτων καταστάσεων ή παραβιάσεων θεμάτων ηθικής, δεοντολογίας και σύγκρουσης συμφερόντων.

Συγκεκριμένα στον παρόντα Κώδικα καθορίζονται:

- Ο τρόπος υποβολής τους,
- Η διαδικασία που θα ακολουθηθεί από την Εταιρία μετά τη λήψη της σχετικής

καταγγελίας,

- Τα δικαιώματα των εργαζομένων που έχουν υποστεί τις ανωτέρω παράνομες συμπεριφορές, καθώς και
- Τα μέτρα αντιμετώπισης των περιστατικών αυτών.

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

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

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

Η Διοίκηση της Εταιρίας δεσμεύεται να διερευνά ενδελεχώς κάθε υποβληθείσα καταγγελία, επιδεικνύοντας τη δέουσα επιμέλεια και τηρώντας όλα τα στοιχεία που θα της γνωστοποιηθούν, συμπεριλαμβανομένων και των προσωπικών δεδομένων, υπό καθεστώς απόλυτης εχεμύθειας και εμπιστευτικότητας, λαμβάνοντας ταυτοχρόνως και όλα τα απαιτούμενα μέτρα προστασίας προκειμένου να αποφευχθεί τυχόν αντίποινα και εκδικητικές ενέργειες σε βάρος του καταγγέλλοντος.

VI.4 Αρμόδια πρόσωπα εντός της Εταιρίας για την παραλαβή και εξέταση των καταγγελιών

Σε περίπτωση που έχει υποπέσει στην αντίληψη στελέχους, εργαζομένου, η συνεργαζόμενου τρίτου (πελάτη, προμηθευτή κλπ) οποιοδήποτε σχετικό περιστατικό παραβίασης του παρόντα Κώδικα μπορεί να υποβληθεί έγγραφη καταγγελία στον Προϊστάμενο Λογιστηρίου της Εταιρίας με τους κάτωθι τρόπους:

- μέσω email σε ειδική ηλεκτρονική διεύθυνση της Εταιρίας (whistleblowing@geb.gr)

είτε

- μέσω αλληλογραφίας στη διεύθυνση κεντρικών γραφείων της Εταιρίας, 18^ο ΧΛΜ Εθνικής οδού Αθηνών - Κορίνθου, Ασπρόπυργος Τ.Κ. 193 00 με αποδέκτη τον Προϊστάμενο Λογιστηρίου της

Εταιρίας .

VI.5 Περιεχόμενο καταγγελίας

Η καταγγελία θα πρέπει να γίνεται εγγράφως.

Σε αυτήν θα πρέπει να περιγράφεται το περιστατικό παραβίασης του παρόντα κανονισμού με όσο το δυνατόν περισσότερες λεπτομέρειες και συγκεκριμένα να αναφέρονται:

- α) ο τόπος και ο χρόνος κατά τον οποίο έλαβε χώρα το περιστατικό,
- β) το ονοματεπώνυμο του προσώπου που παραβίασε τον κανονισμό,
- γ) το ονοματεπώνυμο του προσώπου που υπέστη παράνομη συμπεριφορά, η ενεπλάκη στην παράνομη συμπεριφορά,
- δ) λεπτομερή περιγραφή του περιστατικού που έλαβε χώρα και
- ε) προσκόμιση τυχόν αποδεικτικών στοιχείων ή μαρτυριών που επιβεβαιώνουν τη βασιμότητα της καταγγελίας.

Όσο πιο ακριβής και εμπειριστατωμένη είναι μία καταγγελία, τόσο ευκολότερη και αποτελεσματικότερη καθίσταται η διερεύνησή της.

Η Εταιρία διατηρεί το δικαίωμα να απευθυνθεί στο πρόσωπο που υπέβαλλε την καταγγελία, σε περίπτωση που χρειαστεί να παρασχεθούν περισσότερα στοιχεία και πληροφορίες για το εν λόγω περιστατικό.

Οι καταγγελίες θα πρέπει να είναι αληθείς και να υποβάλλονται καλόπιστα. Ως εκ τούτου, απαγορεύεται ρητά η υποβολή κακόβουλης καταγγελίας, ήτοι καταγγελίας που αναφέρει ψευδή στοιχεία και περιστατικά και στόχο έχει να πλήξει την υπόληψη και να διαβάλλει την προσωπικότητα οποιουδήποτε εργαζόμενου. Σε περίπτωση υποβολής κακόβουλης καταγγελίας, η Εταιρία διατηρεί το δικαίωμα να επιβάλει πειθαρχικές ποινές σε βάρος του προσώπου που την υπέβαλλε.

VI.6 Ομάδα διαχείρισης και αξιολόγησης των καταγγελιών

Για τους σκοπούς εφαρμογής της παρούσας πολιτικής και διερεύνησης των καταγγελιών η Εταιρία συγκροτεί Ομάδα Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών (στο εξής για λόγους συντομίας «Ομάδα Διαχείρισης»), η οποία αποτελείται από 3 άτομα και συγκεκριμένα από τον Προϊστάμενο Λογιστηρίου, από τον νομικό σύμβουλο της Εταιρίας και τον Ανεξάρτητο Αντιπρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας και η οποία αξιολογεί την έγγραφη καταγγελία που έχει γίνει στον Προϊστάμενο Λογιστηρίου. Σε περίπτωση που η καταγγελία έχει ενδείξεις ότι είναι βάσιμη, τότε η Ομάδα Διαχείρισης, συγκεντρώνει τα στοιχεία που συνέλεξε, την καταγγελία που κατατέθηκε στο πρόσωπο αναφοράς και ενεργοποιεί την πειθαρχική διαδικασία.

Σε περίπτωση που η καταγγελία αφορά ή εμπλέκει με οποιοδήποτε τρόπο κάποιο από τα μέλη της Ομάδας Διαχείρισης, τότε το εν λόγω πρόσωπο πρέπει άμεσα να απευθυνθεί στον Διευθύνοντα Σύμβουλο της Εταιρίας και να ζητήσει την εξαίρεσή του από την Ομάδα Διαχείρισης

λόγω σύγκρουσης συμφερόντων. Στην περίπτωση αυτή το εμπλεκόμενο μέλος θα αντικατασταθεί με άλλο εργαζόμενο, με ευθύνη και μέριμνα του Διοικητικού Συμβουλίου.

VI.7 Έρευνα της καταγγελίας από την ομάδα διαχείρισης

Η Ομάδα Διαχείρισης δεσμεύεται να διεξάγει την έρευνα για το καταγγελλθέν περιστατικό συμπεριφορών παραβίασης του παρόντα Κώδικα με απόλυτη αντικειμενικότητα και αμεροληψία, συλλέγοντας όλα τα απαραίτητα στοιχεία, ενώ διατηρεί το δικαίωμα να επικοινωνεί με τον καταγγέλλοντα αλλά και τον καταγγελλόμενο προκειμένου να συλλέξει περαιτέρω πληροφορίες για το περιστατικό.

Σε περιπτώσεις σοβαρών περιστατικών η Ομάδα Διαχείρισης μπορεί να αναθέσει την περαιτέρω διερεύνηση της καταγγελίας στον Τομέα Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρίας και να ζητήσει να διενεργηθεί ειδικός έλεγχος.

Για τα αποτελέσματα του ελέγχου υποβάλλεται σχετική έκθεση ελέγχου.

Στη συνέχεια μετά από αξιολόγηση των στοιχείων και των πληροφοριών που έχουν συγκεντρωθεί και αφού διαπιστωθεί η βασιμότητα της καταγγελίας, η Ομάδα Διαχείρισης συντάσσει έκθεση με τα συμπεράσματά της προτείνει στη διοίκηση της Εταιρίας τα κατάλληλα κατά την κρίση της μέτρα –ποινές , σύμφωνα με την παρούσα πολιτική, σε βάρος των ατόμου που υπέπεσε σε παράπτωμα.

VI.8 Πειθαρχικά Μέτρα – Ποινές παραβιάσεων του Κώδικα

Το Διοικητικό Συμβούλιο, λαμβάνοντας υπόψη την εισήγηση της τριμελούς επιτροπής λαμβάνει απόφαση σχετικά με τις περαιτέρω ενέργειες και τη λήψη των απαιτούμενων μέτρων η ποινών ανάλογα με τη βαρύτητα του παραπτώματος, ήτοι:

- Για πρώτη διαπίστωση ή μη σοβαρών παραπτωμάτων

- α) σύσταση συμμόρφωσης,
- β) αλλαγή θέσης ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας,
- γ) υποχρεωτική αποχή από την εργασία (προσωρινή απόλυση) του εργαζόμενου από την εργασία του μέχρι 10 ημέρες συνολικά ανά ημερολογιακό έτος,
- δ) πρόστιμο μέχρι και το 25% του μηνιαίου μισθού.

- Σε περίπτωση σοβαρών παραπτωμάτων ή υποτροπής του μισθωτού

- α) καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας με την επιφύλαξη της απαγόρευσης κατάχρησης δικαιώματος του άρθρου 281 του Αστικού Κώδικα,
- β) διαθεσιμότητα,
- γ) υποβολή προστίμου και
- δ) περαιτέρω νομικές ενέργειες.



VI.9 Ενημέρωση Επιτροπής Ελέγχου

Η ευθύνη για τη διαχείριση του Κώδικα, τη διερεύνηση παραβιάσεων του Κώδικα και τον καθορισμό διορθωτικών και πειθαρχικών μέτρων εμπίπτει στον Διευθύνοντα Σύμβουλο και εποπτεύεται από την Επιτροπή Ελέγχου.

Η Επιτροπή Ελέγχου πρέπει να ενημερώνεται για κάθε καταγγελία παραβίασης, το συντομότερο δυνατό, αλλά κανονικά όχι αργότερα από ένα μήνα μετά την ημερομηνία κατά την οποία η τοπική διαχείριση έλαβε γνώση της παραβίασης ή πιθανής παραβίασης.

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

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

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

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

VI.10 Διορθωτικές Ενέργειες Αδυναμιών Διαδικασιών

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

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

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

VII. Γνωστοποίηση του Κώδικα

Ο παρών Κώδικας γνωστοποιείται στους εργαζόμενους της Εταιρίας / Ομίλου με αποστολή στην προσωπική εταιρική ηλεκτρονική διεύθυνση ή ενυπόγραφη παράδοση.



Ο Κώδικας είναι επίσης αναρτημένος και στην ιστοσελίδα της Εταιρίας. Μέσω της δημοσιοποίησης αυτής, η Εταιρία επιδιώκει την ενίσχυση της διαφάνειας.

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

VIII. Ισχύς και τροποποιήσεις του κώδικα

Ο παρών Κώδικας τίθεται σε ισχύ ευθύς μετά την έγκρισή του από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας.



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ & ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ
ΒΑΣΕΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΣΥΓΚΡΟΥΣΗΣ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ
(ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ 12 ΜΗΝΩΝ)

Βάσει του Κώδικα Ηθικής, Δεοντολογίας και Σύγκρουσης Συμφερόντων όπως αυτός μου έχει κοινοποιηθεί, γνωρίζω πως με την παρούσα θα πρέπει να δηλώσω ρητά οποιοδήποτε γεγονός ή συνθήκη που εμπίπτει στην ύπαρξη συγκρούσεων συμφερόντων που περιγράφεται στον Κώδικα.

Δηλώνω ότι:

1. Είμαι γνώστης τόσο εγώ, όσο και τα μέλη της οικογένειας μου των απαιτήσεων (υποχρεώσεων) των αρχών και κανόνων σύγκρουσης συμφερόντων για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου & Διευθυντών, του Κώδικα Ηθικής, Δεοντολογίας και Σύγκρουσης Συμφερόντων της Εταιρίας ΓΕΝΙΚΗ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΑΕ, τις οποίες και υιοθετώ πλήρως.
2. Η δήλωση μου αυτή μου περιέχει με κάθε ειλικρίνεια όλες τις πληροφορίες που απαιτούνται, τόσο για εμένα, όσο και για την οικογένεια μου.

Με βάση τα παραπάνω και λαμβάνοντας υπόψη τα μέτρα διαχείρισης που μπορεί να μου επιβληθούν σε περίπτωση απόκρυψης στοιχείων σύγκρουσης συμφερόντων δηλώνω τα κάτωθι:

1	Συνδεδεμένα φυσικά πρόσωπα (Σύζυγοι, τέκνα, συγγενείς α' βαθμού) που συννοικούν μαζί μου (Ονοματεπώνυμο / Βαθμός Συγγένειας)	
2	Συνδεδεμένα νομικά πρόσωπα (εταιρείες, οργανισμοί και επιχειρήσεις), στα οποία διαθέτω άμεση ή έμμεση επιρροή στην διοίκηση τους και τα οικονομικά οφέλη ή ζημίες που προκύπτουν από την δραστηριότητα τους. Ποσοστό συμμετοχής στο μετοχικό κεφάλαιο.	
3	Συνδεδεμένα νομικά πρόσωπα (εταιρείες, οργανισμοί και επιχειρήσεις), στα οποία κατέχω θέση στο Διοικητικό Συμβούλιο ή Διευθυντική θέση.	
4	Υποχρεώσεις (προσωπικές ή συνδεδεμένες με συνδεδεμένα φυσικά πρόσωπα) από δάνεια και χορηγήσεις τα οποία είναι υπερήμερα των πληρωμών τους πέραν των 90 ημερών	



5	Υποχρεώσεις από συνδεδεμένα νομικά πρόσωπα, από δάνεια και χορηγήσεις τα οποία είναι υπερήμερα των πληρωμών τους πέραν των 90 ημερών	
6	Επιχειρηματική δραστηριότητα (εγγυητικές, προκαταβολές, προμήθειες υλικών, παροχή υπηρεσιών) με την Εταιρία.	
7	Συγγένεια με Διευθυντικά Στελέχη Συνδεδεμένων Εταιριών	
8	Οφειλές υπεράνω των 90 ημερών προς την Εταιρία (προσωπικές ή συνδεδεμένων προσώπων)	
9	Δώρα και προσωπικά οφέλη που ελήφθησαν αξίας > 300 ευρώ (Στη διάρκεια του προηγούμενου έτους)	Ημερομηνία λήψης: Περιγραφή: Αξία: Δωρητής: Συνθήκες:
10	Δώρα και προσωπικά οφέλη που ελήφθησαν <u>αξίας < 300 ευρώ, σε ετήσια βάση >300 ευρώ</u>	Ημερομηνία λήψης: Περιγραφή: Αξία: Δωρητής: Συνθήκες:
11	Άλλες συνθήκες συγκρούσεων συμφερόντων	

Σε περίπτωση μεταβολής των προαναφερθέντων στοιχείων, με δική μου ευθύνη οφείλω να ενημερώσω άμεσα τα όργανα της Εταιρίας υποβάλλοντας νέα δήλωση το αργότερο εντός δέκα (10) ημερών από την αλλαγή.

Υπογραφή: _____

Όνοματεπώνυμο: _____

Ημερομηνία: _____