

ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ Ομίλου FOURLIS

Πίνακας περιεχομένων

1. Εισαγωγή	5
2. Ρόλοι και αρμοδιότητες	5
3. Γενικό πλαίσιο αρχών και αξιών, που διέπουν τον Όμιλο	6
3.1 Όραμα, Αποστολή και Αξίες του Ομίλου	7
3.2 Σχέση με τρίτους	7
3.2.1 Συνεργάτες/ Προμηθευτές	7
3.2.2 ΜΜΕ, Δημοσιεύσεις και Δημόσιες Ομιλίες	8
3.2.3 Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης	8
3.2.4 Μέτοχοι & Επενδυτικό κοινό	9
4 Σχέση των εργαζομένων με συναδέλφους και με την Εταιρεία γενικά	9
4.1 Σεβασμός προς τους συναδέλφους	9
4.2 Χρήση ουσιών	9
4.3 Υγιεινή και Ασφάλεια	10
4.4 Καταναγκαστική και παιδική εργασία	10
4.5 Σεβασμός στον άνθρωπο - Πολιτική ίσων ευκαιριών	10
4.6 Παρενόχληση στον χώρο εργασίας	11
4.7 Αξιολόγηση	11
4.8 Εκπαίδευση	11
4.9 Διαχείριση κρίσεων / Συνεργασία εργαζομένων σε περίπτωση ελέγχου από αρχές, καθώς και σε περίπτωση δικαστικών διαδικασιών	12
5 Εμπέδωση Κουλτούρας Διαχείρισης Κινδύνων (risk awareness) 12	
6 Θέματα Κανονιστικής Συμμόρφωσης	13
6.1 Σύγκρουση συμφερόντων	13
6.2 Δημοσίευση Χρηματοοικονομικής και Μη Χρηματοοικονομικής Πληροφόρησης	15
6.3 Γνωστοποίηση Σχέσεων Εξάρτησης μελών του ΔΣ	15
6.4 Συμμόρφωση των Προσώπων που ασκούν Διευθυντικά Καθήκοντα	15
6.5 Διαφθορά	16
6.6 Δωροδοκία	16
6.7 Απάτη	17
7 Προστασία πληροφοριών, προσωπικών δεδομένων και περιουσιακών στοιχείων του Ομίλου	17
7.1 Εμπιστευτικότητα, προνομιακές πληροφορίες	17

7.2	Προσωπικά δεδομένα	18
7.3	Περιουσιακά στοιχεία του Ομίλου	20
8	Υγιής ανταγωνισμός	21
9	Προστασία του περιβάλλοντος	21
10	Γραμμή του Κώδικα Δεοντολογίας - Σύστημα παροχής ανώνυμης πληροφόρησης (whistleblowing)	22
11.	Ισχύς του Κώδικα	23

Μήνυμα Προέδρου

Τα τελευταία αρκετά χρόνια οι επιχειρηματικές μας δραστηριότητες έχουν προοδεύσει σημαντικά. Έχουμε εδραιώσει μια ισχυρή επιχειρηματική φιλοσοφία και έχουμε αναπτύξει τον Όμιλό μας βάσει μιας σαφώς καθορισμένης αποστολής και συγκεκριμένων Αρχών. Επίσης, έχουμε αναπτύξει την επιχειρηματική μας δραστηριότητα, αυξάνοντας την παρουσία μας στην αγορά, ενδυναμώνοντας τις σχέσεις με τους πελάτες μας, παρέχοντας διαρκώς ποιοτικά προϊόντα και βελτιωμένες υπηρεσίες, αυξάνοντας το μερίδιο αγοράς και βελτιώνοντας την κερδοφορία.

Οι στόχοι που θέτουμε έχουν για μας ιδιαίτερη σημασία. Εξίσου σημαντικές όμως είναι και οι μέθοδοι επίτευξής τους. Οι Αρχές μας μάς καθοδηγούν. Κάνουμε τη δουλειά μας με ακεραιότητα και δικαιοσύνη σε οτιδήποτε πράττουμε. Δεν αποτελεί απλώς μια θετική τακτική, αλλά προϋπόθεση εργασίας στην FOURLIS.

Ο παρών Κώδικας επεξηγεί τις Αρχές που καθορίζουν τον Όμιλό μας. Διαβάστε τον Κώδικα και αναλογιστείτε τη σημασία που έχει η τήρησή του για τον καθένα μας.

Ο Κώδικας αυτός γίνεται πράξη μέσα από το δικό μας καθημερινό παράδειγμα.

Βασίλης Φουρλής
Πρόεδρος ΔΣ

1. Εισαγωγή

Η ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία «FOURLIS ΑΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ», καθώς και οι συνδεδεμένες με αυτήν εταιρείες, οι οποίες ενοποιούνται πλήρως και αποτελούν τον Όμιλο FOURLIS (εφεξής ο «Όμιλος»), έχοντας αξιολογήσει τη φύση και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων τους, έχουν θεσπίσει και εφαρμόζουν τον Κώδικα Δεοντολογίας (εφεξής η «Κώδικας»), ο οποίος έχει ως σκοπό:

- Τη διασφάλιση της συμμόρφωσης με το ισχύον θεσμικό και εποπτικό πλαίσιο, που διέπει τη λειτουργία των εταιρειών του Ομίλου.
- Την επίδειξη συμπεριφορών που δεν προσβάλλουν ή βλάπτουν την επιχειρηματική και κοινωνική εικόνα, τη φήμη και την υπόληψη του Ομίλου. Ο Κώδικας περιέχει τις θεμελιώδεις αρχές, κανόνες και αξίες που καθοδηγούν και διαμορφώνουν το πλαίσιο των δραστηριοτήτων του Ομίλου και καθορίζουν την καθημερινή συμπεριφορά, που αναμένεται από όλους τους εργαζόμενους, καθώς και τον τρόπο με τον οποίο διεξάγονται οι επιχειρηματικές δραστηριότητες και συνεργασίες.
- Την παροχή καθοδήγησης σε περιπτώσεις αμφιβολιών αναφορικά με θέματα που σχετίζονται με τις αρχές και τους κανόνες της επιχειρηματικής ηθικής.

Ο Κώδικας αφορά το ανθρώπινο δυναμικό του Ομίλου ενώ, λειτουργεί ως καθοδηγητικό έγγραφο σχετικά με τις αρχές, τα πρότυπα και τις αξίες τις οποίες αναμένεται να τηρούν και τρίτα μέρη όταν παρέχουν υπηρεσίες στον Όμιλο. Η τήρησή του πρέπει να πραγματοποιείται συνεχώς ακόμα και εκτός του στενού πλαισίου της επαγγελματικής δραστηριότητας, και σε περιστάσεις που συμπεριφορές και ενέργειες των μελών του ανθρώπινου δυναμικού θα μπορούσαν να συνδεθούν με τον Όμιλο.

2. Ρόλοι και αρμοδιότητες

Οι ακόλουθες οντότητες και ρόλοι είναι αντίστοιχα υπεύθυνοι για τον σχεδιασμό, την αναθεώρηση, την έγκριση, την εφαρμογή και τον έλεγχο εφαρμογής του Κώδικα.

(i) Διοικητικό Συμβούλιο (εφεξής «ΔΣ»)

Αρμόδιο για την έγκριση του Κώδικα είναι το ΔΣ.

(ii) Εκτελεστική Επιτροπή

Η Εκτελεστική Επιτροπή υποστηρίζει το ΔΣ και έχει συμβουλευτικό, εισηγητικό αλλά και εκτελεστικό χαρακτήρα, στο βαθμό που της ανατίθενται συγκεκριμένες αρμοδιότητες από το ΔΣ.

(iii) Διευθύνων Σύμβουλος

Ο Διευθύνων Σύμβουλος είναι υπεύθυνος να εξετάζει και να προτείνει τυχόν τροποποιήσεις στον Κώδικα, πριν τη διαβίβασή του προς έγκριση στο ΔΣ.

(iv) Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης (εφεξής «ΜΚΣ»)

Η ΜΚΣ είναι αρμόδια για τον σχεδιασμό του Κώδικα και για να παρέχει διευκρινίσεις επί θεμάτων του. Τυχόν ερωτήματα, όπως και αιτήματα τροποποιήσεων απευθύνονται σε εκείνη. Η ΜΚΣ, από κοινού με τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού, σχεδιάζουν και υλοποιούν εκπαίδευση σχετικά με το περιεχόμενο του Κώδικα. Επίσης, η ΜΚΣ, ως 2^η γραμμή άμυνας, παρέχει υπηρεσίες διασφάλισης της παρακολούθησης εφαρμογής του Κώδικα, αξιολογώντας την επάρκεια και αποτελεσματικότητα του Κώδικα.

Η ΜΚΣ είναι υπεύθυνη για την επικαιροποίηση/τροποποίηση του Κώδικα καθώς και για την επιβεβαίωση της ανάρτησης των τροποποιήσεων του στα εσωτερικά δίκτυα του Ομίλου (HR Hub/F2F/OPIS).

Περαιτέρω, η ΜΚΣ οφείλει να συνδράμει σε οποιοδήποτε θέμα δεοντολογίας προκύψει και ιδιαίτερα σε περιπτώσεις όπου υπάρχουν ερωτηματικά και αμφιβολίες.

(v) Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού (εφεξής «ΔΑΔ»)

Κατά την πρόσληψη του ανθρώπινου δυναμικού δίδεται ο Κώδικας μαζί με τα έντυπα πρόσληψης με σκοπό την ενημέρωση και αποδοχή του από τους εργαζόμενους.

Η ενημέρωση των νέων και υφιστάμενων εργαζόμενων, αναφορικά με τις τροποποιήσεις του Κώδικα, πραγματοποιείται μέσω της ανάρτησής του, στα εσωτερικά δίκτυα (HR Hub/F2F/OPIS) του Ομίλου.

(vi) Μονάδα Διαχείριση Κινδύνων (εφεξής «ΜΔΚ»)

Η ΜΔΚ, ως αρμόδια για τον συντονισμό των ενεργειών που σχετίζονται με τη διαχείριση των κινδύνων, ανάμεσα σε άλλα είναι αρμόδια και για τον συντονισμό των ενεργειών που σχετίζονται με την αναγνώριση, κατηγοριοποίηση, αξιολόγηση, και παρακολούθηση των κινδύνων που απορρέουν και από τον σχεδιασμό και την εφαρμογή του Κώδικα.

Ο Όμιλος έχει υιοθετήσει τη μεθοδολογία "Enterprise Risk Management" (ERM) η οποία διευκολύνει και επιτρέπει στον Οργανισμό τον εντοπισμό, την αξιολόγηση και τη διαχείριση κινδύνων μέσω μιας δομημένης προσέγγισης. Η μεθοδολογία βασίζεται στο πλαίσιο COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) ERM, το οποίο παρέχει κατευθύνσεις για τον τρόπο ενσωμάτωσης πρακτικών ERM και αποτυπώνει τις αρχές εφαρμογής τους.

Το υιοθετούμενο μοντέλο διαχείρισης κινδύνων είναι αυτό των τριών γραμμών (Three Lines of defense του Institute of Internal Auditors - IIA), εστιάζοντας ιδιαίτερα στην αναγνώριση της επάρκειας των δικλίδων ασφαλείας (internal controls) και δίνοντας έμφαση στην κυριότητα των κινδύνων (Risk ownership).

(vii) Εσωτερικός Έλεγχος

Η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου, ως 3^η γραμμή άμυνας, παρέχει υπηρεσίες διασφάλισης της παρακολούθησης εφαρμογής του Κώδικα, αξιολογώντας την επάρκεια και αποτελεσματικότητα του Κώδικα.

Το Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου (ΣΕΕ) του Ομίλου FOURLIS είναι ένα από τα βασικά στοιχεία του Συστήματος Εταιρικής Διακυβέρνησης και ορίζεται ως το σύνολο των εσωτερικών ελεγκτικών μηχανισμών συμπεριλαμβανομένης της Διαχείρισης Κινδύνων, της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου και της Κανονιστικής Συμμόρφωσης. Το ΣΕΕ καλύπτει σε συνεχή βάση κάθε δραστηριότητα του Ομίλου και συμβάλει στην ασφαλή και αποτελεσματική λειτουργία του.

3. Γενικό πλαίσιο αρχών και αξιών, που διέπουν τον Όμιλο

Οι εργαζόμενοι του Ομίλου FOURLIS συμπεριφέρονται ηθικά και σύννομα, ανεξάρτητα από τη θέση που κατέχουν ή και τον τόπο που εργάζονται και δεν αφήνουν τις επαγγελματικές συναλλαγές τους να επηρεάζονται ή να φαίνεται ότι επηρεάζονται από προσωπικά ή οικογενειακά τους συμφέροντα.

Όλοι οι εργαζόμενοι στον Όμιλο έχουν αναλάβει την υποχρέωση να ενεργούν σύμφωνα με τους κανόνες της ηθικής και σε πλήρη συμμόρφωση με την ισχύουσα νομοθεσία.

Πιο συγκεκριμένα, δεσμεύονται να επιδεικνύουν συμμόρφωση με όλους τους νόμους, που ρυθμίζουν ή ισχύουν για τη λειτουργία του Ομίλου, καθώς και με τα πρότυπα επαγγελματικής δεοντολογίας, όπως περιγράφονται στον Κώδικα και ισχύουν για όλους τους εργαζόμενους του Ομίλου.

Περαιτέρω, όλοι οι εργαζόμενοι του Ομίλου οφείλουν πάντα να ενεργούν προς όφελος του Ομίλου.

Είναι καθήκον τους, ως μέλη του ανθρώπινου δυναμικού του Ομίλου, να μην καθοδηγούν κανέναν, σε ενέργειες που παραβιάζουν τον Κώδικα. Επειδή η ηθική είναι αδιαπραγμάτευτη, ο Κώδικας πρέπει να εφαρμόζεται με αυστηρότητα. Πειθαρχικές ποινές θα επιβάλλονται όπου διαπιστώνεται ότι παραβιάστηκε ο Κώδικας από μέλος του ανθρώπινου δυναμικού του Ομίλου.

3.1 Όραμα, Αποστολή και Αξίες του Ομίλου

Στον Όμιλο υπάρχουν Αρχές Διαχρονικές και Απαράβατες. Αρχές που κάνουν κάθε Εταιρεία του Ομίλου να έχει τη δική της ταυτότητα στην Ελληνική και Διεθνή αγορά.

Όραμα:

«Πάθος για καλύτερη ζωή!»

Αποστολή:

«Να δημιουργούμε επιπλέον αξία για τους Πελάτες μας, τους Ανθρώπους μας, τους Μετόχους μας και την Κοινωνία, παρέχοντας προϊόντα και υπηρεσίες για καλύτερη ζωή»

Αξίες:

- «Ακεραιότητα»
- «Αλληλοσεβασμός»
- «Αποτελεσματικότητα»

Η εκπαίδευση και κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού, η τακτική και δίκαιη αξιολόγησή του σε όλα τα επίπεδα, καθώς και η προσήλωσή του στις ανωτέρω αξίες του Ομίλου συνεχίζουν να αποτελούν σημαντικά συγκριτικά πλεονεκτήματα μέσω των οποίων ο Όμιλος επιδιώκει να επιτυγχάνει τους στόχους του.

Με γνώμονα αυτές τις αρχές αλλάζουμε, εξελισσόμαστε, και χαράζουμε μια νέα Πορεία.

3.2 Σχέση με τρίτους

3.2.1 Συνεργάτες/ Προμηθευτές

Το ανθρώπινο δυναμικό του Ομίλου αντιμετωπίζει τους συνεργάτες και προμηθευτές με αντικειμενικότητα και σεβασμό.

Ο Όμιλος έχει υιοθετήσει έναν Κώδικα Δεοντολογίας Προμηθευτών, καθώς επίσης και σχετικές πολιτικές και διαδικασίες, οι οποίες χαρακτηρίζουν τις καθημερινές του πρακτικές.

Στο πλαίσιο αυτό, ο στόχος του προαναφερόμενου Κώδικα Δεοντολογίας Προμηθευτών, είναι να λειτουργήσει ως μια δέσμη κατευθυντήριων οδηγιών, που ορίζουν τα βασικά πρότυπα της δεοντολογικής συμπεριφοράς, των αξιών και των αρχών της Εταιρικής Κοινωνικής Υπευθυνότητας, τις οποίες ο Όμιλος αναμένει να υιοθετούνται από τους βασικούς προμηθευτές/συνεργάτες του κατά τις συναλλαγές τους με τον Όμιλο και στο πλαίσιο των κάθε είδους σχέσεων με τους εργαζομένους,

τους προμηθευτές, τους εργολάβους και τους πελάτες τους. Συγκεκριμένα, ο Όμιλος, αναμένει από τους προμηθευτές/συνεργάτες του τον σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, την τήρηση του εργατικού δικαίου, την ασφάλεια στην εργασία, τη λήψη μέτρων για την αναγνώριση και παρακολούθηση των κινδύνων δωροδοκίας και διαφθοράς, τη μέριμνα για την αποφυγή των καταστάσεων αυτών, τον εντοπισμό και την παρακολούθηση των αρνητικών επιπτώσεων για το περιβάλλον και τη μέριμνα για την αποφυγή αυτών των επιπτώσεων, καθώς και τη χάραξη/διατήρηση πολιτικών και διαδικασιών στις επιχειρήσεις τους, που συνάδουν με τα προαναφερθέντα, όπου αυτό είναι εφικτό.

Οι προτάσεις συνεργασίας και οι προσφορές που υποβάλλονται από τους συνεργάτες/προμηθευτές αξιολογούνται βάσει εγκεκριμένων (ποιοτικών και ποσοτικών) κριτηρίων, ώστε να διασφαλίζεται ότι οι συνεργάτες / προμηθευτές, που επιλέγονται, διαθέτουν την τεχνογνωσία, ικανότητα για την εκτέλεση των ανατιθέμενων υπηρεσιών.

Ο Όμιλος παροτρύνει τη συμμόρφωση των υφιστάμενων και βασικών προμηθευτών/συνεργατών του με τον ισχύοντα Κώδικα Δεοντολογίας Προμηθευτών.

Επιπρόσθετα, κατά τη διαδικασία επιλογής νέων προμηθευτών/συνεργατών, ο Όμιλος τους γνωστοποιεί εγγράφως τον εν λόγω Κώδικα, καθώς και την υποχρέωσή τους ως προς τη συμμόρφωσή τους με τις διατάξεις του.

Κάθε συνεργάτης/προμηθευτής λαμβάνει γνώση ότι ο Κώδικας Δεοντολογίας Προμηθευτών βρίσκεται αναρτημένος στην ιστοσελίδα μας και συμφωνεί να συμμορφώνεται με τις αρχές της επιχειρηματικής ηθικής.

3.2.2 ΜΜΕ, Δημοσιεύσεις και Δημόσιες Ομιλίες

Μόνο τα εξουσιοδοτημένα από το ΔΣ του Ομίλου φυσικά πρόσωπα, μπορούν να επικοινωνούν με τους δημόσιους φορείς και τα ΜΜΕ και να ανακοινώνουν στοιχεία σχετικά με τις δραστηριότητες και τα αποτελέσματα των Εταιρειών του Ομίλου.

Ειδικότερα, η FOURLIS ΑΕ ΣΥΜΜΕΤΟΧΩΝ μέσω της Διεύθυνσης Σχέσεων με Επενδυτές, φέρει την ευθύνη της έγκυρης και έγκαιρης επικοινωνίας τόσο με τους μετόχους, όσο και με άλλους φορείς, προκειμένου να διατίθενται σε αυτούς πλήρεις και ακριβείς πληροφορίες, επί παντός ζητήματος, σχετικά με την οικονομική κατάσταση του Ομίλου και τα αποτελέσματα των δραστηριοτήτων του.

Τα μέλη του ανθρώπινου δυναμικού του Ομίλου απαγορεύεται αυστηρά, χωρίς προηγούμενη ρητή και ειδική έγκριση, να προβαίνουν σε ανακοινώσεις, καταχωρήσεις, συνεντεύξεις, δηλώσεις σε ΜΜΕ, δηλώνοντας ρητά ή δημιουργώντας την εντύπωση ότι η εν λόγω ενέργεια γίνεται εκπροσωπώντας τον Όμιλο.

Ειδική και ρητή έγκριση πρέπει να έχει προηγηθεί και σε περίπτωση που μέλος του ανθρώπινου δυναμικού συμμετέχει ως ομιλητής εκπροσωπώντας τον Όμιλο σε οποιαδήποτε παρουσίαση, προκειμένου να λάβει τυχόν αναγκαίο βοηθητικό υλικό και αν χρειάζεται, σχετική καθοδήγηση, πριν τη δημοσιοποίηση οποιουδήποτε δελτίου τύπου, προκειμένου να επιβεβαιωθεί ότι το κείμενο δεν εκθέτει την φήμη του Ομίλου σε κίνδυνο.

3.2.3 Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης

Ο Όμιλος ενθαρρύνει τα μέλη του ανθρώπινου δυναμικού του να συμμετέχουν στα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης, παροτρύνοντάς τους να λειτουργούν με ορθή κρίση, κοινή λογική & να διέπονται από ηθική συμπεριφορά.

Στο πλαίσιο της διασφάλισης της ορθής χρήσης των λογαριασμών, που διατηρούν οι εταιρείες του Ομίλου στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, παρέχεται πρόσβαση και δικαίωμα διαχείρισης των εν λόγω λογαριασμών μόνο σε εξουσιοδοτημένο ανθρώπινο δυναμικό, το οποίο μπορεί να κάνει αναρτήσεις στο όνομα και για λογαριασμό της Εταιρείας.

Στα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης, η επαγγελματική ζωή είναι πολύ πιθανό να διασταυρωθεί με την προσωπική ζωή των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι δεν πρέπει να μοιράζονται πληροφορίες, να κάνουν σχόλια ή συζητήσεις, να αναρτούν φωτογραφικό υλικό κλπ, που ενδέχεται να έχουν αρνητικές επιπτώσεις ή να δυσφημούν το όνομα του Ομίλου.

Σε περίπτωση που εντοπιστούν αρνητικά ή υποτιμητικά μηνύματα και / ή θέσεις σχετικά με τον Όμιλο και τα brands που αυτός εκπροσωπεί ή γίνουν αντιληπτοί τρίτοι οι οποίοι προσπαθούν να προκαλέσουν αρνητικές συζητήσεις, οφείλουν οι εργαζόμενοι να μην πάρουν θέση, αλλά να προωθήσουν το σχετικό μήνυμα στον άμεσο προϊστάμενό τους.

3.2.4 Μέτοχοι & Επενδυτικό κοινό

Η Εταιρεία εφαρμόζει τις κατάλληλες διαδικασίες προκειμένου να εξασφαλιστεί η άμεση, ακριβής πληροφόρηση των μετόχων, καθώς και η αναγκαία υποστήριξή τους, σχετικά με την άσκηση των δικαιωμάτων τους.

4 Σχέση των εργαζομένων με συναδέλφους και με την Εταιρεία γενικά

4.1 Σεβασμός προς τους συναδέλφους

Όλοι οι εργαζόμενοι του Ομίλου οφείλουν να προάγουν τον σεβασμό στο χώρο της εργασίας, καθώς και την έντιμη συμπεριφορά και την ευθύτητα ανάμεσά τους.

Να αναγνωρίσουν, να ενθαρρύνουν και να εκτιμήσουν τη διαφορετικότητα, τις διαφορετικές απόψεις και εμπειρίες, ενώ να υποστηρίξουν την ειλικρινή και αμφίδρομη επικοινωνία πάντα με πνεύμα προσαρμογής, διαλλακτικότητας και συμβιβαστικότητας.

Να αναπτύσσουν σχέσεις που διέπονται από κατανόηση και εμπιστοσύνη, αποδεικνύοντας έμπρακτα τον αμοιβαίο σεβασμό και σεβόμενοι την ιεραρχία.

Ο Όμιλος επιδιώκει να βελτιώνει τα θέματα που σχετίζονται με τους εργαζόμενους και τον εργασιακό χώρο μέσω δομημένου διαλόγου κατά τρόπο που κοινοποιείται και είναι γνωστός σε όλους τους εργαζομένους του Ομίλου. Ο Όμιλος συμμετέχει σε κοινωνικό διάλογο, που στηρίζεται στην εμπιστοσύνη και στο σεβασμό.

4.2 Χρήση ουσιών

Το ανθρώπινο δυναμικό δεν πρέπει να καταναλώνει ναρκωτικές ουσίες καθώς επίσης και αλκοολούχα ποτά κατά τη διάρκεια της εργασίας του.

Η κατάχρηση αλκοόλ, ναρκωτικών και άλλων ψυχοτρόπων ουσιών στο χώρο εργασίας μπορεί να δημιουργήσει σοβαρό πρόβλημα για την υγεία, την ασφάλεια και την εργασιακή απόδοση.

Όλο το ανθρώπινο δυναμικό του Ομίλου υποχρεούται να μην χρησιμοποιεί, ούτε να βρίσκεται υπό την επήρεια οποιασδήποτε ουσίας (αλκοόλ, παράνομων ναρκωτικών ή οποιασδήποτε παράνομης ή ψυχοτρόπου ουσίας) κατά την άσκηση των καθηκόντων του.

Απαγορεύεται η χρήση, κατοχή, πώληση ή προσφορά οποιασδήποτε από τις προαναφερόμενες ουσίες στο χώρο εργασίας κατά τις εργάσιμες ώρες, με εξαίρεση την εύλογη χρήση αλκοόλ κατά τη διάρκεια συγκεκριμένων εταιρικών εκδηλώσεων.

4.3 Υγιεινή και Ασφάλεια

Οι κανόνες Υγιεινής και Ασφάλειας του ανθρώπινου δυναμικού στους χώρους εργασίας είναι απαίτηση για την προστασία της ανθρώπινης ζωής. Στο πλαίσιο αυτό ο Όμιλος έχει την υποχρέωση να εξασφαλίζει για όλους τους εργαζομένους ένα εργασιακό περιβάλλον σύμφωνα με τους ισχύοντες κανόνες υγιεινής και ασφάλειας. Η ίδια υποχρέωση υφίσταται και απέναντι στους συνεργάτες, που είτε εργάζονται είτε επισκέπτονται τις εγκαταστάσεις του Ομίλου, καθώς και απέναντι στους πελάτες.

Όλο το ανθρώπινο δυναμικό έχει την υποχρέωση αναφορικά με θέματα υγιεινής και ασφάλειας ανάλογες με τη θέση εργασίας του. Οφείλει να χρησιμοποιεί σωστά τον εξοπλισμό και να αναφέρει αμέσως κάθε άμεσο και σοβαρό κίνδυνο, καθώς και κάθε έλλειψη που διαπιστώνει στα συστήματα ασφάλειας. Θα πρέπει επίσης να συνεργάζεται με τα αρμόδια στελέχη του Ομίλου προς το σκοπό της δημιουργίας και διατήρησης ασφαλούς περιβάλλοντος και συνθηκών εργασίας.

Ο Όμιλος μεριμνά για την υγεία και ασφάλεια του συνόλου του ανθρωπίνου δυναμικού. Παρακολουθεί και ελέγχει τους σχετικούς κινδύνους, ενώ λαμβάνει όλα τα απαραίτητα προληπτικά μέτρα κατά των ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών στους χώρους εργασίας. Προς το σκοπό αυτό έχει οριστεί υγειονομικός υπεύθυνος εντός του Ομίλου.

Όλο το ανθρώπινο δυναμικό έχει υποχρέωση να εφαρμόζει με συνέπεια τα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας και να συμμετέχει στα σχετικά εκπαιδευτικά προγράμματα, που οργανώνονται.

4.4 Καταναγκαστική και παιδική εργασία

Οποιασδήποτε μορφής καταναγκαστική και παιδική εργασία αποτελεί παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των δικαιωμάτων των παιδιών, ως εκ τούτου και τα δύο προαναφερόμενα είδη εργασίας απαγορεύονται απόλυτα εντός του Ομίλου.

Ειδικότερα, ο Όμιλος απαγορεύει τη χρήση κάθε μορφής καταναγκαστικής εργασίας, συμπεριλαμβανομένης, ενδεικτικά κι όχι περιοριστικά, της εργασίας υπό καθεστώς φυλάκισης, της εργασίας με ιδιαίτερα επαχθείς όρους συμβάσεων, της εργασίας υπό καθεστώς δουλοκτημοσύνης, της στρατιωτικής εργασίας και της εργασίας υπό καθεστώς δουλείας, καθώς και κάθε μορφή εμπορίας ανθρώπων.

Περαιτέρω, ο Όμιλος απαγορεύει αυστηρά την παιδική εργασία, η οποία καθορίζεται ως η πρόσληψη οποιουδήποτε ατόμου ηλικίας κατώτερης από την ελάχιστη επιτρεπόμενη από την νομοθεσία των χωρών που δραστηριοποιούμαστε.

Ο Όμιλος συμμορφώνεται με όλους τους τοπικούς νόμους στη κάθε χώρα δραστηριοποίησης μας σχετικά με την κατώτατη ηλικία εργασίας, αλλά και σύμφωνα με τη σύμβαση 138 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) και απαγορεύει την πρόσληψη ατόμων κάτω των 18 ετών.

Ο Όμιλος έχει εφαρμόσει αποτελεσματικές διαδικασίες για την διασφάλιση της επαλήθευσης της ηλικίας όλων των εργαζομένων. Η ελάχιστη ηλικία εργασίας καθορίζεται από την εθνική νομοθεσία.

Ο Όμιλος υλοποιεί πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας με απασχόληση σε καλοκαιρινή περίοδο για τα παιδιά των εργαζομένων στον Όμιλο, ηλικίας 15-18 ετών, τηρώντας την εκάστοτε ισχύουσα εργασιακή νομοθεσία.

4.5 Σεβασμός στον άνθρωπο - Πολιτική ίσων ευκαιριών

Μία βασική αρχή λειτουργίας του Ομίλου είναι ο σεβασμός για τον άνθρωπο. Ο Όμιλος δείχνει το σεβασμό του για όλους τους εργαζόμενους παρέχοντας ένα περιβάλλον εργασίας θετικό, παραγωγικό και ασφαλές, που αποδέχεται τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη (diversity & inclusion).

Τα μέλη του ανθρώπινου δυναμικού του Ομίλου καλλιεργούν ένα εταιρικό περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από την αρχή της ισότητας και τον σεβασμό των ατομικών δικαιωμάτων, καθώς επίσης και το σεβασμό στη διαφορετικότητα.

Τα μέλη του ανθρώπινου δυναμικού του Ομίλου συμπεριφέρονται με ισότιμο και δίκαιο τρόπο σε όλους τους υφιστάμενους εργαζόμενους και σε όσους αναζητούν εργασία στον Όμιλο, διασφαλίζοντας ίσες ευκαιρίες ανάπτυξης και εξέλιξης.

Ο Όμιλος δεν ανέχεται καμία μορφή διακρίσεων ή παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και ως εκ τούτου οφείλει να συμμορφώνεται με την κείμενη νομοθεσία για την παροχή ίσων ευκαιριών στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένων και αυτών που σχετίζονται με φαινόμενα διάκρισης, παρενόχλησης και προσβλητικής αντιμετώπισης.

Ο Όμιλος διασφαλίζει ότι όλοι οι εργαζόμενοι του έχουν ίσα δικαιώματα και ευκαιρίες όπως επίσης υποχρεώσεις και καθήκοντα. Επιπλέον, όλοι οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζονται ισότιμα, τους παρέχονται ίσες ευκαιρίες ανάπτυξης και εξέλιξης, δίκαιη αμοιβή και ισότιμη πρόσβαση σε εργαλεία προκειμένου να κάνουν την εργασία τους στο βέλτιστο των δυνατοτήτων τους και να συμβάλλουν στην ανάπτυξη του Ομίλου.

4.6 Παρενόχληση στον χώρο εργασίας

Ως παρενόχληση νοείται οποιαδήποτε συμπεριφορά, η οποία δύναται να είναι προσβλητική, επιθετική, να παραβιάζει ή να διαταράσσει την ευαισθησία και αξιοπρέπεια ή/και να απομονώνει τον εργαζόμενο.

Απαγορεύεται ρητά οποιαδήποτε μορφή παρενόχλησης και δεν υφίσταται αποδοχή συμπεριφορών, που συνιστούν παρενόχληση, οι οποίες προσβάλλουν την προσωπικότητα και την ατομική ακεραιότητα του θύματος ή/και δημιουργούν περιβάλλον εκφοβισμού, εχθρικότητας ή εξευτελισμού για το θύμα (π.χ. σωματική, σεξουαλική, ψυχολογική, λεκτική ή άλλη μορφή παρενόχλησης).

Η προσήλωση του Ομίλου στην ασφάλεια των φυσικών προσώπων αποδεικνύεται επίσης, από τη «μηδενική ανοχή» σε κάθε είδους περιστατικά διάκρισης, βίας, σεξουαλικής παρενόχλησης, που θέτουν σε κίνδυνο την ασφάλεια των εργαζόμενων και την εκτέλεση των εργασιών του Ομίλου.

Ο Όμιλος διασφαλίζει ότι όλοι οι εργαζόμενοι συμβάλουν σ' ένα δίκαιο και ισότιμο εργασιακό περιβάλλον, μη ανεχόμενοι και ενεργώντας άμεσα ενάντια σε όλες τις μορφές παρενόχλησης.

Η επικοινωνία περιστατικών διάκρισης και παρενόχλησης είναι απαραίτητη για να διατηρήσει ο Όμιλος ένα αξιοσέβαστο περιβάλλον εργασίας.

4.7 Αξιολόγηση

Όλο το ανθρώπινο δυναμικό του Ομίλου έχει την ευκαιρία να εξελιχθεί ανάλογα με τις δυνατότητές του και την απόδοσή του. Η αξιολόγησή γίνεται με σεβασμό, εντιμότητα και με βάση αντικειμενικά κριτήρια. Στόχος είναι να γίνεται μόνο καλόπιστη κριτική και να τίθενται στόχοι που σχετίζονται με τη βελτίωση της προσωπικής απόδοσής του και μέσω αυτής με την ανάπτυξη του Ομίλου.

4.8 Εκπαίδευση

Ο Όμιλος παρέχει δυνατότητες εκπαίδευσης σε όλο το ανθρώπινο δυναμικό του, ανάλογα με τις ιδιαίτερες απαιτήσεις της θέσεως, που κατέχει, αλλά και με τις ανάγκες του Ομίλου. Υπάρχει συνεργασία, ώστε να γίνει επιλογή της εκπαίδευσης που ταιριάζει στις ικανότητες και στο πρόγραμμα του κάθε εργαζόμενου. Όλοι οι

εργαζόμενοι πρέπει να δείχνουν διάθεση συμμετοχής στις προσφερόμενες εκπαιδεύσεις.

4.9 Διαχείριση κρίσεων / Συνεργασία εργαζομένων σε περίπτωση ελέγχου από αρχές, καθώς και σε περίπτωση δικαστικών διαδικασιών

Σε κάθε περίπτωση κρίσεως όλοι οι εμπλεκόμενοι οφείλουν να συνδράμουν και να καταβάλουν κάθε δυνατή προσπάθεια με στόχο να μειώνονται κατά το δυνατόν οι αρνητικές επιπτώσεις από κάποια ενδεχόμενη κρίση.

Ενδεικτικά θα μπορούσαν να αναφερθούν, υποχρεώσεις που σχετίζονται με την αποστολή μηνυμάτων προς όλους τους εμπλεκόμενους, με τη λήψη κατάλληλων μέτρων, ώστε να ελαχιστοποιείται/αποτρέπεται η επικοινωνία μη εξουσιοδοτημένων εργαζομένων με τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης, καθώς και υποχρεώσεις που σχετίζονται με την έγκαιρη και σαφή απάντηση σε αιτήματα των ενδιαφερόμενων μερών, εφόσον απαιτείται.

Σε κάθε περίπτωση ελέγχου σε εταιρεία του Ομίλου από αρμόδιες εποπτεύουσες αρχές ή σε περίπτωση δικαστικής διαδικασίας στην οποία εμπλέκεται εταιρεία του Ομίλου, τα μέλη του ανθρώπινου δυναμικού έχουν υποχρέωση να συνεργάζονται με κάθε δυνατό τρόπο, υποδεικνύοντας εντιμότητα και ειλικρίνεια, με στόχο την ολοκλήρωση των εν λόγω διαδικασιών με το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα για τον Όμιλο.

5 Εμπέδωση Κουλτούρας Διαχείρισης Κινδύνων (risk awareness)

Η εταιρική κουλτούρα αντανakλά τις βασικές αξίες, τις συμπεριφορές και τις αποφάσεις του Ομίλου και αποτελεί πολύ σημαντικό παράγοντα για τη διαμόρφωση αντίληψης σχετικά με τη διαχείριση των κινδύνων.

Σύμφωνα με τις απαιτήσεις της νομοθεσίας, ο Όμιλος διαθέτει Σύστημα Διαχείρισης Κινδύνων, με βασικό θεματοφύλακα τη ΜΔΚ στη 2η γραμμή άμυνας. Συγκεκριμένα, ο Όμιλος διαθέτει:

- Πολιτική και διαδικασίες διαχείρισης κινδύνων.
- Μεθοδολογία “Enterprise Risk Management” (ERM) βάσει του πλαισίου COSO.
- Μητρώο κινδύνων.

Η μεθοδολογία που ακολουθείται για τη διαχείριση κινδύνων διακρίνεται σε τέσσερις φάσεις:

- Καθορισμός αντικειμενικών στόχων: Οι στόχοι του Ομίλου καθορίζονται σε στρατηγικό επίπεδο, σε συνεργασία με τη Διοίκηση. Η Εταιρεία αντιμετωπίζει ποικίλους κινδύνους από εξωτερικές και εσωτερικές πηγές. Ο καθορισμός σαφών στόχων είναι η αναγκαία προϋπόθεση για την αποτελεσματική αναγνώριση, αξιολόγηση και αντιμετώπιση κινδύνων/ γεγονότων. Οι στόχοι της Εταιρείας, ευθυγραμμίζονται με την άποψη της Διοίκησης για την ανάληψη κινδύνων.
- Αναγνώριση κινδύνου: Η αναγνώριση κινδύνων βασίζεται στη συσσωρευμένη γνώση και εμπειρία της Διοίκησης, των εργαζομένων και άλλων φορέων της Εταιρείας και διενεργείται μέσω δομημένων συζητήσεων. Κάθε ομάδα εργασίας έχει έναν συντονιστή που οδηγεί τη συζήτηση σχετικά με τους κινδύνους που μπορούν να επηρεάσουν την επίτευξη των στόχων της Εταιρείας.
- Αξιολόγηση κινδύνου: Η πιθανότητα του κινδύνου αξιολογείται με βάση τις ακόλουθες προσεγγίσεις ανάλογα με το αν ο κίνδυνος είναι επαναλαμβανόμενος ή όχι: α) για τους επαναλαμβανόμενους κινδύνους, η συχνότητα εκδήλωσής τους κατά τη διάρκεια του έτους, β) για συνεχείς κινδύνους ή κινδύνους που

χαρακτηρίζονται από ένα περιστατικό, η πιθανότητα εμφάνισης του κινδύνου σε μια δεδομένη χρονική περίοδο. Για την αξιολόγηση των επιπτώσεων ενός κινδύνου, εξετάζεται ο αντίκτυπος που θα έχει στα περιουσιακά στοιχεία και τους πόρους της Εταιρείας και του Ομίλου. Οι επιπτώσεις μπορεί να είναι: α) χρηματοοικονομικές (απώλεια εσόδων, μείωση των κερδών, πτώση της απόδοσης των επενδυμένων κεφαλαίων), β) εμπορικές (απώλεια πελατείας ή συμβάσεων, μείωση της ικανοποίησης του πελάτη), γ) ανθρωπίνες και κοινωνικές (ζημιές στη σωματική ακεραιότητα, υποβάθμιση του κοινωνικού κλίματος, τις απαιτήσεις αστικής ευθύνης), δ) στην εικόνα και τη φήμη των της Εταιρείας που λαμβάνονται υπόψη από όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη (πελάτες, προμηθευτές, ρυθμιστικές αρχές, ευρύ κοινό).

- Απόκριση στον κίνδυνο: Ύστερα από αξιολόγηση των σχετικών κινδύνων, η Διοίκηση καθορίζει τον τρόπο αντίδρασης της Εταιρείας. Κατά τη διαδικασία αυτή, η Εταιρεία εξετάζει το σχετικό κόστος και τα οφέλη των επιλογών ανταπόκρισης στους κινδύνους, λαμβάνοντας υπόψη τα μετρήσιμα άμεσα και έμμεσα κόστη που συνδέονται με την απόκριση στον κίνδυνο. Επίσης, λαμβάνεται υπόψη το κόστος ευκαιρίας που συνδέεται με τη χρήση των πόρων που θα απασχοληθούν για την απόκριση στον κίνδυνο
- Στο πλαίσιο αυτό, όλοι οι εργαζόμενοι έχουν την υποχρέωση να εφαρμόζουν το εγκεκριμένο πλαίσιο διαχείρισης κινδύνων.

6 Θέματα Κανονιστικής Συμμόρφωσης

6.1 Σύγκρουση συμφερόντων

Σύμφωνα με την Πολιτική και τις Διαδικασίες του Ομίλου για τις Συγκρούσεις Συμφερόντων, Σύγκρουση Συμφερόντων είναι οποιαδήποτε κατάσταση κατά την οποία ένα υπόχρεο πρόσωπο (μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, μέλος της Εκτελεστικής Επιτροπής, Διευθυντής, Προϊστάμενος, εργαζόμενος του Ομίλου ή οποιασδήποτε συνδεδεμένης εταιρείας) ή ένας εκ των συγγενών αυτού (τέκνα, σύζυγος, σύντροφος στο πλαίσιο συμφώνου συμβίωσης, γονείς, αδέρφια, πεθερικά, παππούδες και εγγόνια, τέκνα του/της συζύγου ή του/της συντρόφου στο πλαίσιο συμφώνου συμβίωσης, πρόσωπα εξαρτώμενα από το εν λόγω πρόσωπο ή τον/την σύζυγο ή τον/την σύντροφο αυτού στο πλαίσιο συμφώνου συμβίωσης, προσωπικοί επιχειρηματικοί εταίροι/ συνδεδεμένες επιχειρήσεις – νομικά ή φυσικά πρόσωπα) έχει, για δικό του λογαριασμό ή για λογαριασμό τρίτων, συμφέρον, η επίτευξη του οποίου θα μπορούσε να παρεμποδίσει την επίτευξη του εταιρικού συμφέροντος του Ομίλου, προς τον οποίο το εν λόγω πρόσωπο οφείλει υποχρέωση πίστης και / ή θα μπορούσε να επηρεάσει ή φαίνεται να επηρεάζει, άμεσα ή έμμεσα, τον τρόπο με τον οποίο το εν λόγω πρόσωπο ασκεί τα επαγγελματικά του καθήκοντα εις βάρος ή προς όφελος του Ομίλου.

Με άλλα λόγια, πρόκειται για μια κατάσταση κατά την οποία ένας υπεύθυνος λήψης αποφάσεων δε μπορεί να λάβει δίκαιη και αντικειμενική απόφαση, εντός των ορίων των εσωτερικών πολιτικών του Ομίλου, για το κατά πόσον και με ποιο τρόπο θα ενεργήσει, στο πλαίσιο της άσκησης των καθηκόντων του προς τον Όμιλο, με τη συνήθη επιμέλεια, επειδή ο εν λόγω Υπόχρεος (ή κάποιος συγγενής αυτού) πιθανόν να επηρεαστεί αρνητικά και ουσιαστικά από το αποτέλεσμα.

Συγκρούσεις συμφερόντων ενδεικτικά προκύπτουν από τις ακόλουθες καταστάσεις:

α) ύπαρξη ανταγωνιστικών ή δυσμενών οικονομικών συμφερόντων (κυριότητας, επένδυσης ή άλλου οικονομικού συμφέροντος σε τρίτη οντότητα, όπως σε οποιονδήποτε πελάτη, προμηθευτή, εταίρο, ανταγωνιστή του Ομίλου ή οποιαδήποτε οντότητα έχει ή διαπραγματεύεται συναλλαγή, διακανονισμό κλπ)

β) συμμετοχή σε εξωτερική απασχόληση ή δραστηριότητες ή ύπαρξη οποιασδήποτε άλλης οικονομικής σχέσης ή σχέσης αντιπροσώπευσης με τρίτα μέρη

(συμπεριλαμβανομένων των πελατών, προμηθευτών, επιχειρηματικών εταιρών ή ανταγωνιστών του Ομίλου), συμπεριλαμβανομένης της αναζήτησης απασχόλησης ή επιχειρηματικών ευκαιριών εκτός του Ομίλου, η οποία είναι δυνατό να επηρεάσει εσφαλμένα ή να φαίνεται ότι επηρεάζει εσφαλμένα την κρίση, τις αποφάσεις ή τις ενέργειες του Υπόχρεου Προσώπου στο ρόλο του στον Όμιλο.

γ) ύπαρξη οικογενειακών, προσωπικών, οικονομικών ή άλλων σχέσεων με τρίτους όπως πελάτες, ανταγωνιστές, προμηθευτές ή επιχειρηματικούς εταίρους του Ομίλου, οι οποίες ενδέχεται να επηρεάσουν την επιχειρηματική συμπεριφορά του υπόχρεου προσώπου και να επιδράσουν στην ευθύνη του να λαμβάνει αποφάσεις προς το συμφέρον του Ομίλου.

δ) ύπαρξη οικογενειακών, προσωπικών, οικονομικών ή άλλων σχέσεων εντός του Ομίλου (με τους εργαζόμενους, Διευθυντικά στελέχη, Γενικούς Διευθυντές, μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου των εταιρειών του Ομίλου), οι οποίες θα μπορούσαν να επηρεάσουν τα υπόχρεα πρόσωπα κατά την εφαρμογή των αρχών της δίκαιης και ίσης μεταχείρισης κατά τη λήψη αποφάσεων.

ε) αποδοχή ή παροχή δώρων και φιλοξενίας κατά την έννοια οποιουδήποτε προσωπικού οφέλους, κέρδους, χρηματικού δώρου, εύνοιας, έκπτωσης, ψυχαγωγίας, φιλοξενίας, δανείου, ανοχής, τιμήματος ή άλλου αντικειμένου χρηματικής αξίας, είτε παρέχεται σε είδος, με αγορά εισιτηρίου, πληρωμή εκ των προτέρων ή εξόφληση μετά την πραγματοποίηση της δαπάνης.

στ) ύπαρξη (πολιτικών ή άλλων) σχέσεων με δημόσιους, κυβερνητικούς ή άλλους αξιωματούχους.

Η ύπαρξη Σύγκρουσης Συμφερόντων θα αξιολογείται και θα εξακριβώνεται λαμβάνοντας υπόψη τις ειδικές περιστάσεις κάθε κατάστασης.

Λαμβάνοντας υπόψη ότι δε μπορεί να παρασχεθεί εξαντλητικός κατάλογος που να καλύπτει όλες τις περιπτώσεις από τις οποίες ενδέχεται να ανακύψει Σύγκρουση Συμφερόντων, συνιστάται όλα τα υπόχρεα πρόσωπα να συμβουλευούνται τη Διεύθυνση Κανονιστικής Συμμόρφωσης του Ομίλου (email: compliance@furlis.gr), εάν κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους υποχρεωθούν να ενεργήσουν με τρόπο που αποκλίνει από τον καθιερωμένο και δεν είναι βέβαιοι για το κατά πόσον μια τέτοια ενέργεια προκαλεί ή όχι Σύγκρουση Συμφερόντων. Η Διεύθυνση Κανονιστικής Συμμόρφωσης παρέχει κατάλληλη καθοδήγηση για την εξεύρεση της αρμόζουσας λύσης.

Για λόγους καθιέρωσης και προώθησης της διαφάνειας, εντός του Ομίλου, σε σχέση με τις Συγκρούσεις Συμφερόντων καθώς και για τον εντοπισμό, τη διαχείριση και την επίλυση των εν λόγω συγκρούσεων, οι τρεις κατηγορίες υπόχρεων προσώπων, που παρατίθενται στη συνέχεια, καλούνται να συμπληρώσουν και να επικαιροποιούν τη Δήλωση απουσίας ή γνωστοποίησης Σύγκρουσης Συμφερόντων (η εν λόγω Δήλωση είναι συνημμένη στην Πολιτική και Διαδικασία Πρόληψης Εντοπισμού και Διαχείρισης Συγκρούσεων Συμφερόντων):

- Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και της Εκτελεστικής Επιτροπής του Ομίλου θα υποβάλλουν Δήλωση απουσίας ή γνωστοποίησης Σύγκρουσης Συμφερόντων κατά το χρόνο ένταξής τους στον Όμιλο, καθώς και σε ετήσια βάση και θα πρέπει να την αναπροσαρμόζουν, εφόσον απαιτείται.
- Όλα τα λοιπά διευθυντικά στελέχη και οι προϊστάμενοι θα υποβάλλουν Δήλωση απουσίας ή γνωστοποίησης Σύγκρουσης Συμφερόντων μόνο μία φορά κατά την ένταξή τους στον Όμιλο ή μετά τη δημοσίευση της σχετικής Πολιτικής και υποχρεούνται να την αναπροσαρμόζουν εφόσον απαιτείται.

- Κάθε άλλο υπόχρεο πρόσωπο του Ομίλου (δηλαδή όλοι οι άλλοι εργαζόμενοι) θα υποβάλει ένα τέτοιο έντυπο Δήλωσης μόνο σε περίπτωση Σύγκρουσης Συμφερόντων, σε οποιαδήποτε χρονική στιγμή συμβεί και στη συνέχεια θα αναπροσαρμόζει το υποβληθέν έντυπο Δήλωσης, εάν είναι απαραίτητο.

Το έντυπο Δήλωσης απουσίας ή γνωστοποίησης Σύγκρουσης Συμφερόντων θα υποβάλλεται σε ηλεκτρονική μορφή στη Διεύθυνση Κανονιστικής Συμμόρφωσης του Ομίλου για έλεγχο και περαιτέρω επεξεργασία.

6.2 Δημοσίευση Χρηματοοικονομικής και Μη Χρηματοοικονομικής Πληροφόρησης

Ο Όμιλος δεσμεύεται στα πλαίσια του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου που εφαρμόζει, ότι η χρηματοοικονομική και μη χρηματοοικονομική πληροφόρηση που παρέχει είναι ακριβής και πλήρης, έγκυρη και έγκαιρη, οι πληροφορίες είναι ελεγχόμενα προσβάσιμες, επαρκώς διαθέσιμες στους εξουσιοδοτημένους ή κατάλληλους αποδέκτες, επαρκείς και ότι τα συστήματα, που τις υποστηρίζουν, είναι ασφαλώς προστατευμένα και παρέχουν τις κατάλληλες αποδείξεις για όλες τις καταγεγραμμένες συναλλαγές.

Το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού του Ομίλου είναι υπεύθυνο για την τήρηση των παραπάνω δεσμεύσεων Χρηματοοικονομικής και Μη Χρηματοοικονομικής Πληροφόρησης, καθώς και για την απαιτούμενη συνεργασία με εσωτερικούς και εξωτερικούς ελεγκτές προς εξακρίβωση της παρεχόμενης πληροφόρησης. Η Επιτροπή Ελέγχου του Ομίλου πραγματοποιεί επισκόπηση της Χρηματοοικονομικής και Μη Χρηματοοικονομικής Πληροφόρησης προκειμένου να αξιολογήσει την πληρότητα και τη συνέπεια αυτής και ενημερώνει σχετικά το ΔΣ που είναι υπεύθυνο για την έγκρισή της.

6.3 Γνωστοποίηση Σχέσεων Εξάρτησης μελών του ΔΣ

Σε συμμόρφωση με τις διατάξεις του άρθρου 9 του Ν.4706/2020 περί ανεξάρτητων μη εκτελεστικών μελών του ΔΣ, οι εταιρείες του Ομίλου διαθέτουν διαδικασία γνωστοποίησης τυχόν σχέσεων εξάρτησης των μελών του ΔΣ τους και των προσώπων που έχουν στενούς δεσμούς με αυτά.

Το ΔΣ είναι υπεύθυνο για τη λήψη των αναγκαίων μέτρων, που διασφαλίζουν την παραπάνω συμμόρφωση, όπως και για τις αναγκαίες ενέργειες σε περίπτωση που διαπιστωθεί ότι οι προϋποθέσεις ανεξαρτησίας, που ορίζονται από τον νόμο, δεν συντρέχουν. Η επανεξέταση των προϋποθέσεων λαμβάνει χώρα σε τριμηνιαία βάση με τη συνδρομή του Εταιρικού Γραμματέα του Ομίλου και περιλαμβάνεται στην ετήσια οικονομική έκθεση διαχείρισης.

Η Διαδικασία Γνωστοποίησης Σχέσεων Εξάρτησης μελών του ΔΣ περιγράφεται αναλυτικά στον Κανονισμό Λειτουργίας των εταιρειών του Ομίλου.

6.4 Συμμόρφωση των Προσώπων που ασκούν Διευθυντικά Καθήκοντα

Οι εισηγμένες εταιρείες του Ομίλου διαθέτουν συγκεκριμένη διαδικασία συμμόρφωσης των προσώπων που ασκούν διευθυντικά καθήκοντα σε πλήρη συμμόρφωση με τις διατάξεις του άρθρου 19 του Κανονισμού (ΕΕ) 596/2014 σχετικά με τις συναλλαγές που διενεργούν τα διευθυντικά στελέχη των εισηγμένων εταιρειών και τα πρόσωπα που έχουν στενούς δεσμούς με αυτά.

Τα πρόσωπα που ασκούν διευθυντικά καθήκοντα στις εταιρείες με εισηγμένους τίτλους στο Χρηματιστήριο Αθηνών και τα πρόσωπα που έχουν στενούς δεσμούς με αυτά υποχρεούνται να γνωστοποιούν στην Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς και στον Όμιλο (Τμήμα Επενδυτικών Σχέσεων Ομίλου και Εταιρικός Γραμματέας) τις συναλλαγές που πραγματοποιούν για ίδιο λογαριασμό σε μετοχές ή ομολογίες των συγκεκριμένων εταιρειών-εκδοτών και να απέχουν από πράξεις κατάχρησης αγοράς (χειραγώγηση, κατάχρηση προνομιακών πληροφοριών, παράνομη ανακοίνωση προνομιακών πληροφοριών).

Η Διαδικασία Συμμόρφωσης των Προσώπων που ασκούν Διευθυντικά Καθήκοντα περιγράφεται αναλυτικά στον Κανονισμό Λειτουργίας των εισηγμένων εταιρειών του Ομίλου.

6.5 Διαφθορά

Διαφθορά θεωρείται γενικώς η υπόσχεση, προσφορά, καταβολή, αναζήτηση ή αποδοχή αντικρίσματος, όπως η πληρωμή, η δωρεά ή η χάρη, με σκοπό την αθέμιτη άσκηση επιρροής επί μίας επιχειρηματικής συναλλαγής.

Στον Όμιλο η διατήρηση υψηλών προτύπων ηθικής, σε συμμόρφωση προς εθνικούς και διεθνείς νόμους, αποτελεί κατευθυντήρια αρχή και διακατέχει όλες τις δραστηριότητες και λειτουργίες μας.

Στον Όμιλο δίνουμε έμφαση στην αυστηρή εφαρμογή του δικαίου καταπολέμησης της διαφθοράς, θεωρούμε κρίσιμη την προστασία της επιχείρησης και της φήμης της και επιδιώκουμε το ανθρώπινο δυναμικό μας να δρα με τρόπο που να εμφορείται από τις ανωτέρω παραδοχές.

Ενώ η προσφορά ή η αποδοχή μετρητών ή ισοδύναμων μετρητών δεν επιτρέπεται σε καμία περίπτωση, ανεξάρτητα από το αντίστοιχο ποσό, στον Όμιλο επιτρέπεται κατ' εξαίρεση η πρόσκληση και η προσφορά απλών και συνηθισμένων γευμάτων στο πλαίσιο της κοινωνικής ευγένειας.

Επιπρόσθετα, επιτρέπεται και η αποδοχή/προσφορά μικρών, εθιμοτυπικών και συμβολικών δώρων που δίνονται στο πλαίσιο της ευγένειας και της επικοινωνίας με πελάτες/προμηθευτές/συνεργάτες, εφόσον αποτελούν συνήθη πρακτική σε κάποια χώρα και παραμένουν σε λογικά πλαίσια, είναι νόμιμα και επαρκώς τεκμηριωμένα. Σε διαφορετική περίπτωση, οποιαδήποτε δώρα τέτοιου τύπου δεν θα μπορούν να γίνονται αποδεχτά.

Ανεξάρτητα από τα παραπάνω, η ισχύουσα νομοθεσία προβλέπει αυστηρές αστικές και ποινικές κυρώσεις σε όσους παραβιάζουν τη νομοθεσία κατά της διαφθοράς. Ως εκ τούτου, τα μέλη του ανθρώπινου δυναμικού του Ομίλου πρέπει να επικοινωνούν με τη ΜΚΣ του Ομίλου και να αναζητούν αντίστοιχη καθοδήγηση σε θέματα διαφθοράς κι εφόσον συντρέχουν οι προβλεπόμενες προϋποθέσεις, να εφαρμόζουν τη διαδικασία σχετικά με τη διαχείριση περιπτώσεων απάτης, δωροδοκίας και διαφθοράς (Anti-fraud, anti-bribery and anti-corruption management process).

6.6 Δωροδοκία

Η δωροδοκία συνίσταται στην απαίτηση, λήψη, προσφορά, υπόσχεση ή παροχή χρημάτων ή άλλου μη οφειλόμενου και αθέμιτου ωφελήματος από ή προς εργαζόμενο εταιρείας ή σε Δημόσιο Λειτουργό προκειμένου να εξασφαλιστεί εμπορικό ή προσωπικό πλεονέκτημα.

Απαγορεύεται ρητά οι εργαζόμενοι να προσφέρουν ή να υπόσχονται ή να παρέχουν οποιοδήποτε χρηματικό ή άλλο όφελος σε Δημόσιο Λειτουργό ή άλλο Δημόσιο φορέα ή/και τρίτο, καθώς και να ζητούν ή λαμβάνουν τέτοιο όφελος, με σκοπό την εξασφάλιση και διατήρηση εμπορικής συναλλαγής την εξασφάλιση εμπορικού πλεονεκτήματος ή προνομιακής μεταχείρισης. Η απαγόρευση ισχύει και για όλα τα πρόσωπα που ενεργούν για λογαριασμό του Ομίλου. Η διάπραξη του αδικήματος της

δωροδοκίας κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, ενδέχεται να επιφέρει αστική και ποινική ευθύνη σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, καθώς και την λύση της σχέσης εργασίας τους με τον Όμιλο.

Οφείλουν να αναφέρουν στην ΜΚΣ του Ομίλου όλα τα περιστατικά ενδεχόμενης δωροδοκίας ή καταστάσεις που θα μπορούσαν να εκθέσουν τον Όμιλο στον κίνδυνο της δωροδοκίας κι εφόσον συντρέχουν οι προβλεπόμενες προϋποθέσεις, να εφαρμόζουν τη διαδικασία σχετικά με τη διαχείριση περιπτώσεων απάτης, δωροδοκίας και διαφθοράς (Anti-fraud, anti-bribery and anti-corruption management process).

Δεν πρέπει ποτέ να προσφέρουν/λαμβάνουν (άμεσα ή έμμεσα) οποιοδήποτε αντικείμενο αξίας προς ή από πελάτη/ προμηθευτή/ συνεργάτη για να επηρεάσουν ή να ανταμείψουν μια ενέργεια.

6.7 Απόκτηση

Απάτη είναι η πράξη ή παράλειψη προσώπου, το οποίο με σκοπό να αποκομίσει το ίδιο ή τρίτος παράνομο περιουσιακό όφελος, βλάπτει ξένη περιουσία πείθοντας κάποιον σε πράξη, παράλειψη ή ανοχή με την εν γνώσει παράσταση ψευδών γεγονότων σαν αληθινών ή την αθέμιτη απόκρυψη ή παρασιώπηση αληθινών γεγονότων.

Το ανθρώπινο δυναμικό δεν ανέχεται οποιαδήποτε μορφή απάτης καθώς και πράξεις ή παραλείψεις που θα μπορούσε να τους εκθέσει στον κίνδυνο της απάτης.

Το ανθρώπινο δυναμικό οφείλει να αναφέρει στη ΜΚΣ όλα τα περιστατικά ενδεχόμενης απάτης ή καταστάσεις που θα μπορούσαν να εκθέσουν τον Όμιλο στον κίνδυνο απάτης κι εφόσον συντρέχουν οι προβλεπόμενες προϋποθέσεις, να εφαρμόζεται η διαδικασία σχετικά με τη διαχείριση περιπτώσεων απάτης, δωροδοκίας και διαφθοράς (Anti-fraud, anti-bribery and anti-corruption management process).

7 Προστασία πληροφοριών, προσωπικών δεδομένων και περιουσιακών στοιχείων του Ομίλου

7.1 Εμπιστευτικότητα, προνομιακές πληροφορίες

Εφόσον, λόγω της φύσης της εργασίας μας, το ανθρώπινο δυναμικό έχει πρόσβαση σε εμπιστευτικές ή απόρρητες ή προνομιακές πληροφορίες (πληροφορίες που μπορεί να επηρεάσουν την τιμή των μετοχών ή άλλων χρηματοοικονομικών μέσων της εισηγμένης σε οργανωμένη χρηματιστηριακή αγορά εταιρείας του Ομίλου μας), έχουν υποχρέωση να τηρούν το απόρρητο αυτών των πληροφοριών, ενώ η διαχείριση, η επεξεργασία, καθώς και η αποκάλυψή τους πρέπει να γίνεται μόνο προς τις αρμόδιες αρχές ή τα πρόσωπα που είναι ειδικά εξουσιοδοτημένα και σε κάθε περίπτωση με αυστηρή συμμόρφωση προς τις σχετικές επιταγές της νομοθεσίας.

Οι πληροφορίες αυτού του είδους είναι πολύτιμες τόσο για τον Όμιλο όσο και για τα φυσικά πρόσωπα. Οι εργαζόμενοι του Ομίλου έχουν την ευθύνη να τις αντιμετωπίζουν με εχεμύθεια και να τις προφυλάσσουν από τυχόν κακή χρήση από άλλους, ακόμη και εάν διακόψουν τη συνεργασία τους με τον Όμιλο.

Κάθε νομικό ή φυσικό πρόσωπο εκτός Ομίλου που λαμβάνει τέτοιες πληροφορίες, πρέπει να υπογράψει σύμβαση εμπιστευτικότητας (στις περιπτώσεις που αυτό είναι νομικά δυνατό).

Δεν πρέπει να αποκαλύπτουν προνομιακές πληροφορίες για τον Όμιλο σε οποιονδήποτε ακόμη και σε μέλη της οικογένειάς μας. Όλοι οι εργαζόμενοι του Ομίλου είναι υποχρεωμένοι να μην προβαίνουν σε καμία συναλλαγή ως προς τις μετοχές της εισηγμένης εταιρείας του Ομίλου, για λογαριασμό μας ή για λογαριασμό τρίτου, εκμεταλλευόμενοι τις προνομιακές πληροφορίες.

Εάν εκπρόσωποι ΜΜΕ, αναλυτές, διευθυντές επενδύσεων, χρηματιστηριακοί εκπρόσωποι ή άλλοι επαγγελματίες, ζητήσουν συνέντευξη ή οποιαδήποτε πληροφόρηση για τον Όμιλο, τους προμηθευτές, τους πελάτες, τους συνεργάτες ή ανταγωνιστές του, δεν πρέπει να απαντήσουν στις ερωτήσεις τους, ούτε να δώσουν οποιαδήποτε πληροφορία και οφείλουν να τους παραπέμψουν στη Διεύθυνση Σχέσεων με Επενδυτές του Ομίλου.

Για περισσότερες πληροφορίες παρακαλούνται να επικοινωνήσουν με τη Διεύθυνση Σχέσεων με Επενδυτές του Ομίλου.

7.2 Προσωπικά δεδομένα

Τα μέλη του ανθρώπινου δυναμικού του Ομίλου συμμορφώνονται με όλες τις ισχύουσες διατάξεις περί προστασίας προσωπικών και ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων και συνεργάζονται πλήρως σε ενδεχόμενους ελέγχους ή έρευνες, που διεξάγονται τόσο εσωτερικά από αρμόδια στελέχη του Ομίλου, όσο και από τις δημόσιες αρχές, καθώς και/ ή από ιδιωτικούς φορείς που έχουν αναλάβει το έργο αυτό.

Ο Όμιλος σεβόμενος την ιδιωτική ζωή των φυσικών προσώπων με τα οποία συναλλάσσεται, (επισκέπτες, πελάτες, εργαζόμενους, υποψηφίους αλλά και πρώην εργαζόμενους) χρησιμοποιεί ήδη τα προσωπικά δεδομένα τους αποκλειστικά για νόμιμους επιχειρηματικούς σκοπούς.

Με βάση τα ισχύοντα από τον Ευρωπαϊκό κανονισμό για την Προστασία Προσωπικών Δεδομένων («GDPR») σε ολόκληρη την Ευρώπη (έναρξη ισχύος: 25 Μαΐου 2018), χρειάστηκε να εναρμονίσουμε, με το νέο νομικό πλαίσιο, κάποιες από τις πολιτικές/ διαδικασίες του Ομίλου. Όλες οι πολιτικές/ διαδικασίες του Ομίλου και των εταιρειών βρίσκονται αναρτημένες στα σχετικά συστήματα των εταιρειών. Επίσης η πρόσβαση είναι κατάλληλα περιορισμένη στα εξουσιοδοτημένα άτομα.

Αρχές επεξεργασίας Προσωπικών Δεδομένων

Διαφάνεια: Εφόσον είναι ευλόγως δυνατό, ο Όμιλος θα ενημερώνει τους εργαζόμενους, ποια είναι τα προσωπικά δεδομένα, που συλλέγονται για το άτομό τους, καθώς και τον σκοπό για τον οποίο θα χρησιμοποιηθούν. Να σημειωθεί ότι η μορφή της ειδοποίησης ενδέχεται να διαφέρει ανάλογα με την τοπική νομοθεσία.

Επιλογή: Σε κάθε περίπτωση ο Όμιλος δίνει στους εργαζόμενους του τη δυνατότητα επιλογής όσον αφορά τη συλλογή και τη χρήση των προσωπικών δεδομένων τους, εφόσον αυτό δεν αντίκειται στις υποχρεώσεις του Ομίλου ως εργοδότης από τον Νόμο ή δεν εμποδίζει τα νόμιμα επιχειρηματικά συμφέροντα του Ομίλου ή τα συμφέροντα των εργαζομένων σε αυτόν.

Διαχείριση ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων: Η επεξεργασία των ειδικών κατηγοριών δεδομένων επιτρέπεται μόνο εφόσον είναι απαραίτητη για την άσκηση συγκεκριμένων δικαιωμάτων ή και την εκτέλεση των υποχρεώσεων του Ομίλου ή του εργαζόμενου, που απορρέουν από τη σύμβαση και το εργατικό δίκαιο, συμπεριλαμβανομένων των υποχρεώσεων για την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας, και του δικαίου κοινωνικής ασφάλισης και κοινωνικής προστασίας.

Χρήση Μεθόδων Επιτήρησης

Κλειστό Κύκλωμα Τηλεόρασης: Ο Όμιλος διατηρεί το δικαίωμα να τοποθετήσει κάμερες ασφαλείας σε συγκεκριμένα σημεία των εγκαταστάσεων του με σκοπό την ασφάλεια των πελατών / επισκεπτών αλλά και όταν κρίνεται απαραίτητο για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων ή την προστασία κρίσιμων χώρων εργασίας ή κρίσιμων υποδομών ή υποδομών ζωτικής σημασίας. Διευκρινίζεται ότι το υλικό από τις κάμερες δε χρησιμοποιείται για λόγους αξιολόγησης της απόδοσης.

Σε κάθε περίπτωση στα σημεία όπου υπάρχουν κάμερες υπάρχει και η σχετική από τον Νόμο προβλεπόμενη σήμανση.

Κάρτες πρόσβασης: Στις περιπτώσεις που απαιτείται οποιοδήποτε φυσικό πρόσωπο, εργαζόμενος ή συνεργάτης προμηθευτής του Ομίλου, να αποκτήσει φυσική πρόσβαση στις εγκαταστάσεις του, το φυσικό πρόσωπο παραλαμβάνει από τον υπεύθυνο ασφαλείας και / ή τον υπεύθυνο υποδοχής κάρτα εισόδου, την οποία υποχρεούται να φέρει μαζί του κατά τη διάρκεια παραμονής του στις εγκαταστάσεις που επισκέπτεται.

Γεωεντοπισμός (GPS): σε περίπτωση χρήσης εταιρικού αυτοκινήτου και εφόσον συναινεί ο κάτοχος του αυτοκινήτου, είναι δυνατόν να χρησιμοποιείται από την εκμισθώτρια εταιρεία (leasing) σύστημα GPS για την ασφάλεια των οχημάτων της. Ο Όμιλος δεν έχει καμία πρόσβαση ούτε επεξεργάζεται με οποιονδήποτε τρόπο τα δεδομένα αυτά.

Συλλογή Προσωπικών Δεδομένων Επικοινωνίας: Ο Όμιλος παρέχει πρόσβαση στους εργαζόμενους του, ανάλογα με τη θέση εργασίας τους, σε όλα τα ηλεκτρονικά μέσα που τους είναι απαραίτητα. Ενδεικτικά αναφέρονται: e-mail, πρόσβαση στο internet, κινητά τηλέφωνα, κοινωνικά δίκτυα επικοινωνίας κλπ. Ο Όμιλος δεν επεξεργάζεται το περιεχόμενο της επικοινωνίας, εκτός από την περίπτωση που ο ίδιος ο εργαζόμενος το κοινοποιεί. Στα πλαίσια του ελέγχου της συμμόρφωσης με το γενικό και ειδικό ρυθμιστικό πλαίσιο της προστασίας των δεδομένων (περιλαμβανομένων των προσωπικών δεδομένων) ο Όμιλος έχει θεσπίσει Κανονισμό Ορθής Χρήσης και Ελέγχου των Εταιρικών Επικοινωνιακών Μέσων και Μέσων Ηλεκτρονικής Επεξεργασίας που χρησιμοποιούν οι εργαζόμενοι.

Τα στοιχεία που καταχωρούνται και υποβάλλονται σε επεξεργασία περιορίζονται στα απολύτως απαραίτητα για την επίτευξη των ανωτέρω σκοπών. Ωστόσο ο Όμιλος ρητώς ενημερώνει κάθε εργαζόμενο ότι επιφυλάσσεται του δικαιώματος του να διεξάγει πιο λεπτομερή έρευνα σε ατομικό επίπεδο τηρώντας τις νόμιμες προϋποθέσεις, όταν εντοπιστεί ή καταγγελθεί ανάρμοστη ή ύποπτη χρήση των συστημάτων του και γενικώς των υπολογιστικών του πόρων (π.χ. του Internet και του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή της τηλεφωνικής σύνδεσης, κινητής ή σταθερής) από το προσωπικό ή από τρίτους εκτός οιασδήποτε Εταιρείας του Ομίλου.

Πρόσβαση: Οι εργαζόμενοι μπορούν να ζητήσουν να ενημερωθούν σχετικά με τα προσωπικά δεδομένα που ο Όμιλος φυλάσσει ή χειρίζεται για το άτομό τους.

Ποιότητα / Επικαιροποίηση δεδομένων: Ο Όμιλος καταβάλλει κάθε εύλογη προσπάθεια προκειμένου να διασφαλίσει ότι τα προσωπικά δεδομένα που διατηρεί για τους εργαζόμενους είναι αξιόπιστα και επικαιροποιημένα για κάθε ενδεχόμενη χρήση.

Χρήση, διατήρηση και απόρριψη: Ο Όμιλος θα προβαίνει σε συλλογή, χρήση, διατήρηση ή κοινοποίηση προσωπικών δεδομένων εργαζομένων αποκλειστικά για νόμιμο επιχειρηματικό σκοπό, υπό την καθοδήγηση και έγκριση της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού του Ομίλου και του Data Protection Officer (DPO).

Διαγραφή: Ο Όμιλος θα διαγράφει τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων σύμφωνα με τις ισχύουσες πολιτικές και διαδικασίες.

Κοινοποίηση σε τρίτους: Ο Όμιλος θα κοινοποιεί τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων μόνο σε εκείνους με τους οποίους έχει συνάψει επιχειρηματικές σχέσεις και υποχρεώνει τους ανεξάρτητους προμηθευτές του να δεσμευτούν συμβατικά για την εφαρμογή των κατάλληλων μέτρων διαφύλαξης του απορρήτου και της ασφάλειας. Κάθε κοινοποίηση προσωπικών δεδομένων μελών του ανθρώπινου δυναμικού του Ομίλου θα γίνεται σύμφωνα με τις σχετικές προϋποθέσεις της νομοθεσίας.

Διαβίβαση δεδομένων: Για ορισμένες υπηρεσίες προς τους εργαζομένους, ενδέχεται ο Όμιλος να πρέπει να διαβιβάσει προσωπικές πληροφορίες εργαζομένων σε συνδεδεμένες με αυτόν εταιρείες και/ή τρίτους εντός και/ή εκτός της χώρας συλλογής τους. Η υπάρχουσα σχετική πολιτική θα ισχύει για κάθε διαβίβαση τέτοιων δεδομένων.

Ασφάλεια για προσωπικά δεδομένα: Ο Όμιλος ακολουθεί τις κατάλληλες τεχνικές, διαχειριστικές, οργανωτικές και φυσικές διαδικασίες για να διασφαλίσει την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων και λαμβάνει τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα, προκειμένου να προστατεύσει τα προσωπικά αυτά δεδομένα από μη εξουσιοδοτημένη πρόσβαση. Ιδιαίτερα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα λαμβάνονται για τη συλλογή και επεξεργασία των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων, ιδίως για τον έλεγχο των προσώπων που έχουν πρόσβαση σε αυτά.

Ερωτήσεις σχετικά με τη χρήση των προσωπικών σας δεδομένων

Εάν σας ζητηθεί να παρέχετε πληροφορίες για το άτομό σας ή για μέλη της οικογένειάς σας και αμφισβητείτε την επαγγελματική συνάφεια του αιτήματος αυτού ή εάν έχετε άλλες ανησυχίες ή ερωτήματα σχετικά με τα προσωπικά σας δεδομένα ως εργαζόμενος στον Όμιλο, επικοινωνήστε με το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού της εταιρείας/ καταστήματος σας ή τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού του Ομίλου ή με τον Υπεύθυνο Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων του Ομίλου.

7.3 Περιουσιακά στοιχεία του Ομίλου

Τα μέλη του ανθρώπινου δυναμικού του Ομίλου πρέπει να χρησιμοποιούν την περιουσία του Ομίλου, τις εγκαταστάσεις και τους πόρους του (ανθρώπινους και υλικούς) μόνο για τις δραστηριότητες του Ομίλου και όχι για προσωπικούς λόγους.

Δεν πρέπει ποτέ να καθοδηγούν ή να επιτρέπουμε σε έναν εργαζόμενο να εκτελεί προσωπική εργασία ή να χρησιμοποιεί περιουσιακά στοιχεία του Ομίλου για προσωπικούς λόγους. Επίσης, κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας του, δεν πρέπει να εκτελούν προσωπικές εργασίες ή να ζητούν από συναδέλφους να τις πραγματοποιούν για λογαριασμό μας.

Η χρήση του εταιρικού ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mail) και του εταιρικού διαδικτύου (internet) στο χώρο εργασίας πρέπει να γίνεται αυστηρά και μόνο για εταιρικούς σκοπούς, ενώ δεν επιτρέπεται η πρόσβαση σε ιστοσελίδες (internet sites) με περιεχόμενο άσχετο με τους σκοπούς των Εταιρειών του Ομίλου. Ο Όμιλος διατηρεί το δικαίωμα να απαγορεύει την πρόσβαση σε ιστοσελίδες με περιεχόμενο άσχετο με τους σκοπούς του.

Επίσης, δεν επιτρέπεται η μετάδοση μηνυμάτων με προσβλητικό, ανάρμοστο ή πορνογραφικό χαρακτήρα. Ακατάλληλα μηνύματα ή ανάρμοστη χρήση του διαδικτύου συνεπάγονται αυστηρά πειθαρχικά μέτρα, που μπορεί να φτάσουν και μέχρι τη λύση της σύμβασης εργασίας.

7.4 Προσωπικές Ηλεκτρονικές Συσκευές

Ο Όμιλος έχει θεσπίσει πολιτικές σχετικά με τη χρήση προσωπικών ηλεκτρονικών συσκευών (υπολογιστών, tablets, κινητών τηλεφώνων, προσωπικών e-mail) για την πρόσβαση του ανθρώπινου δυναμικού σε εταιρικά συστήματα/ εφαρμογές.

Κατά γενικό κανόνα, δεν επιτρέπεται η πρόσβαση του ανθρώπινου δυναμικού σε εταιρικά συστήματα/ εφαρμογές μέσω προσωπικών ηλεκτρονικών συσκευών.

Ο Όμιλος ορίζει κανόνες και προϋποθέσεις για την σύνδεση στο δίκτυό του από εξωτερικά σημεία για τις θέσεις εργασίας που αυτό είναι απαραίτητο. Αυτοί οι

κανόνες και οι προϋποθέσεις περιγράφονται στην Πολιτική Απομακρυσμένης Πρόσβασης και έχουν σχεδιαστεί, ώστε να ελαχιστοποιήσουν την έκθεση του Ομίλου σε ζημιές που μπορεί να προέλθουν από μη εξουσιοδοτημένη χρήση των μηχανογραφικών πόρων του Ομίλου.

Η πολιτική ισχύει για όλο το ανθρώπινο δυναμικό, εξωτερικούς συνεργάτες, προμηθευτές και συνεργάτες που χρησιμοποιούν έναν εταιρικό ή ιδιόκτητο ηλεκτρονικό υπολογιστή ή σταθμό εργασίας προκειμένου να συνδεθούν στο δίκτυο του Ομίλου. Η πολιτική αυτή ισχύει για απομακρυσμένες συνδέσεις προκειμένου κάποιος να εργαστεί για λογαριασμό του Ομίλου συμπεριλαμβανομένης της ανάγνωσης ή αποστολής μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή της προβολής εσωτερικών διαδικτυακών πόρων. Αυτή η πολιτική καλύπτει οποιαδήποτε τεχνική λύση απομακρυσμένης πρόσβασης χρησιμοποιείται για σύνδεση στο δίκτυο του Ομίλου.

Η απομακρυσμένη πρόσβαση είναι απαραίτητη προκειμένου να διατηρήσουμε την παραγωγικότητά μας αλλά σε πολλές περιπτώσεις αυτή η απομακρυσμένη πρόσβαση προέρχεται από δίκτυα που πιθανόν να έχουν ήδη παραβιαστεί ή να είναι σε ένα σημαντικά κατώτερο επίπεδο ασφάλειας από το ομιλικό μας δίκτυο. Δεδομένου ότι αυτά τα απομακρυσμένα δίκτυα είναι εκτός του ελέγχου του Ομίλου, πρέπει να αντιμετωπίζουμε αυτούς τους πιθανούς εξωτερικούς κινδύνους με τον καλύτερο δυνατόν τρόπο.

8 Υγιής ανταγωνισμός

Αποτελεί πολιτική του Ομίλου να επιχειρεί με σθένος και συναίσθηση του δικαίου, να ασκεί ανεξάρτητη εμπορική κρίση στη διεξαγωγή των εργασιών του και να συμμορφώνεται πιστά με τους νόμους που διέπουν τις πρακτικές του εμπορίου και του ανταγωνισμού.

Οι νόμοι του Antitrust και του ανταγωνισμού έχουν σκοπό να προάγουν τη λειτουργία της ελεύθερης αγοράς. Οι νόμοι αυτοί προστατεύουν από τη μη ανταγωνιστική συμπεριφορά που βλάπτει τους καταναλωτές. Επίσης, εξασφαλίζουν την ύπαρξη ενός ισορροπημένου επιχειρηματικού στίβου, που επιτρέπει στις επιχειρήσεις να ανταγωνίζονται δίκαια σε ό,τι αφορά την τιμή, την ποιότητα και την εξυπηρέτηση.

Τα μέλη του ανθρώπινου δυναμικού του Ομίλου τηρούν πάντοτε, χωρίς εξαίρεση, τους κανόνες και το πνεύμα των νόμων του Antitrust και του νόμιμου και θεμιτού ανταγωνισμού σε αυστηρή συμμόρφωση με το σύνολο της εφαρμοστέας νομοθεσίας και εναρμονιζόμαστε με αυτή την πολιτική. Όλες οι εταιρείες του Ομίλου μας υποχρεούνται να παραλείπουν πράξεις αθέμιτου ανταγωνισμού και θα πρέπει να υλοποιούν προγράμματα εκπαίδευσης και ελέγχους συμμόρφωσης σε περιοδική βάση. Επίσης δεν πρέπει ποτέ το ανθρώπινο δυναμικό να συζητά με ανταγωνιστές θέματα σχετικά με τιμές, κόστος, αμοιβές προώθησης ή όρους πληρωμής. Εάν κάποιος ανταγωνιστής επιχειρήσει να τους εμπλέξει σε σχετικές συζητήσεις, θα πρέπει να τερματίσουν τη συζήτηση.

Πρακτικές που συνιστούν αθέμιτο ανταγωνισμό εκθέτουν τις εταιρίες του Ομίλου σε σημαντικές οικονομικές κυρώσεις και πλήττουν τη φήμη τους, κάτι που μπορεί να έχει σοβαρές επιπτώσεις και για τον Όμιλό μας συνολικά. Οφείλουν να απέχουν από οποιαδήποτε συμπεριφορά η οποία θα μπορούσε να εκληφθεί ως αθέμιτος ανταγωνισμός σύμφωνα με τη σχετική νομοθεσία. Η αποδεδειγμένη παραβίαση της σχετικής νομοθεσίας, μπορεί να επιφέρει αστική και ποινική ευθύνη σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία καθώς και λύση της σχέσης εργασίας με τον Όμιλο.

9 Προστασία του περιβάλλοντος

Στον Όμιλο αναγνωρίζουμε τη σημασία της προστασίας του περιβάλλοντος, καθώς επίσης και τις προκλήσεις που προκύπτουν από την κλιματική αλλαγή. Η πολιτική

μας είναι να συμμορφωνόμαστε με όλους τους περιβαλλοντικούς νόμους και κανονισμούς στοχεύοντας στη βιώσιμη ανάπτυξη σε επίπεδο οικονομικό, κοινωνικό και περιβαλλοντικό, ενώ υλοποιούμε και δράσεις για την προστασία του περιβάλλοντος που ξεπερνούν τα όρια της συμμόρφωσης με τη νομοθεσία.

Πιο συγκεκριμένα:

- Εστιάζουμε σε ενέργειες για τη μείωση του περιβαλλοντικού μας αποτυπώματος, την ορθή διαχείριση της ενέργειας και τη μείωση των εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου, την εξοικονόμηση και ανακύκλωση φυσικών πόρων, την ορθή διαχείριση αποβλήτων και την υπεύθυνη κατανάλωση νερού.
- Προσφέρουμε προϊόντα που συνεισφέρουν σε έναν βιώσιμο τρόπο ζωής.

Επιπλέον ευαισθητοποιούμε το ανθρώπινο δυναμικό, πελάτες και κοινό σε θέματα προστασίας του περιβάλλοντος και υιοθέτησης ενός βιώσιμου τρόπου ζωής.

Στο πλαίσιο αυτό έχει υιοθετηθεί Πολιτική Βιώσιμης Ανάπτυξης, αναφορικά με την οποία η Διοίκηση του Ομίλου δεσμεύεται για την εφαρμογή της σε όλα τα επίπεδα, τις εταιρείες και τους τομείς δραστηριοποίησης του Ομίλου.

Οι εργαζόμενοι του Ομίλου, συνεισφέρουν στην ελαχιστοποίηση της επίδρασης των εταιρειών στο περιβάλλον σύμφωνα με τις σχετικές πολιτικές και πρακτικές που ακολουθεί ο Όμιλος και με μεθόδους που είναι κοινωνικά υπεύθυνες, βασίζονται στην επιστήμη και είναι οικονομικά αποδεκτές.

10 Γραμμή του Κώδικα Δεοντολογίας - Σύστημα παροχής ανώνυμης πληροφόρησης (whistleblowing)

Ο Όμιλος τελεί σε συμμόρφωση με την Οδηγία 2019/1937 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με την προστασία των προσώπων που αναφέρουν παραβιάσεις του δικαίου της Ένωσης.

Με σεβασμό στα θεμελιώδη δικαιώματα της ελευθερίας έκφρασης και πληροφόρησης, της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, της επιχειρηματικής ελευθερίας και χρηστής διοίκησης, της προστασίας του καταναλωτή, της δημόσιας υγείας και του περιβάλλοντος και με σκοπό τη διασφάλιση υψηλού επιπέδου προστασίας των προσώπων, που αναφέρουν παραβιάσεις του δικαίου και του νόμου, καθιερώνει τη Γραμμή του Κώδικα Δεοντολογίας - Σύστημα παροχής ανώνυμης πληροφόρησης (whistleblowing) του Ομίλου. Πρόκειται για ένα σύστημα με εσωτερικούς διαύλους αναφορών και διαδικασίες παρακολούθησης αναφορών σχετικά με παραβιάσεις:

- Ασφάλειας και συμμόρφωσης προϊόντων,
- Προστασίας του περιβάλλοντος,
- Ασφάλειας των τροφίμων,
- Προστασίας δημόσιας υγείας,
- Προστασίας των καταναλωτών,
- Προστασίας της ιδιωτικής ζωής και των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα,
- Κανόνων και διατάξεων φορολογικής νομοθεσίας εταιρειών.

Η Γραμμή του Κώδικα Δεοντολογίας - Σύστημα παροχής ανώνυμης πληροφόρησης (whistleblowing), τηρώντας τα κριτήρια της αμεροληψίας και ανεξαρτησίας, ορίζει ως αρμόδιο πρόσωπο για την παραλαβή και διαχείριση των αναφορών τον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης του Ομίλου.

Η Γραμμή Κώδικα Δεοντολογίας - Σύστημα παροχής ανώνυμης πληροφόρησης (whistleblowing) του Ομίλου λειτουργεί 24 ώρες το 24ωρο, και μέσω αυτής (μέσω των προαναφερόμενων εναλλακτικών διαύλων) μπορούν να αναφέρονται ανώνυμα ή επώνυμα, προβληματισμοί για παραβιάσεις του Κώδικα ή μη συμμορφώσεις με την κείμενη νομοθεσία.

Όλο το ανθρώπινο δυναμικό έχει την υποχρέωση να αναφέρει σοβαρές παρατυπίες, παραλείψεις ή αξιόποινες πράξεις που υπέπεσαν στην αντίληψή του και αφορούν εργαζόμενους ή εξωτερικούς συνεργάτες του Ομίλου μας.

Περαιτέρω, εφόσον διαπιστωθούν παραβιάσεις του παρόντος Κώδικα, των εσωτερικών κανονισμών ή διατάξεων το ανθρώπινο δυναμικό οφείλει να τις αναφέρει, με επώνυμη ή ανώνυμη αναφορά μέσω της Γραμμής του Κώδικα Δεοντολογίας - Συστήματος παροχής ανώνυμης πληροφόρησης (whistleblowing) του Ομίλου. Οφείλει επίσης να αναφέρει οποιοδήποτε περιστατικό που ενδέχεται να εξελιχθεί σε απειλή εναντίον ανθρώπινης ζωής, της ασφάλειας, του περιβάλλοντος και των περιουσιακών στοιχείων του Ομίλου. Ενθαρρύνεται η υποβολή επώνυμων αναφορών, καθώς αυτές διερευνώνται πιο εύκολα. Σε κάθε περίπτωση, μπορεί να ζητηθούν διευκρινίσεις ή συμβουλές σχετικά με θέματα που άπτονται του Κώδικα, καθώς και θέματα ηθικής και κανονιστικής συμμόρφωσης.

Οι σχετικές αναφορές μπορούν να υποβληθούν μέσω των ακόλουθων εναλλακτικών διαύλων:

- Με τηλεφωνική αναφορά στη γραμμή του Κώδικα Δεοντολογίας του Ομίλου - τηλ 2106293010
- Με αίτημα για προσωπική συνάντηση (δια ζώσης ή με τηλεδιάσκεψη) με τον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης του Ομίλου, εντός εύλογου χρονικού διαστήματος από την ημερομηνία του αιτήματος. Το αίτημα υποβάλλεται με email στην διεύθυνση codeofconduct@fourlis.com ή στη διεύθυνση compliance@fourlis.gr γραπτώς ή τηλεφωνικώς στη Γραμμή του Κώδικα Δεοντολογίας τηλ 2106293010.

Σε κάθε περίπτωση υποβολής αναφοράς σύμφωνα με τα παραπάνω καταβάλλεται κάθε δυνατή προσπάθεια προκειμένου να διατηρηθεί εμπιστευτική η ταυτότητα του ατόμου και οι πληροφορίες που περιέχονται στην αναφορά. Στο πλαίσιο αυτό οι πληροφορίες γνωστοποιούνται μόνο στην περίπτωση που αυτό απαιτείται από την ισχύουσα νομοθεσία ή όταν η εν λόγω γνωστοποίηση είναι αναπόφευκτη για τη διεξαγωγή αποτελεσματικής έρευνας και την λήψη των κατάλληλων μέτρων.

11 Ισχύς του Κώδικα

Κάθε εταιρεία του Ομίλου έχει την ευθύνη ως προς τη συμμόρφωση με τις βασικές αρχές του παρόντος Κώδικα, ενώ παράλληλα, αν κρίνεται αναγκαίο από τα αρμόδια στελέχη της, γίνονται οι αναγκαίες εξειδικεύσεις και προσαρμογές, ανάλογα με τις ιδιαίτερες ανάγκες της.

Όλο το ανθρώπινο δυναμικό λαμβάνει γνώση του Κώδικα κατά το χρόνο της πρόσληψής του, ή σε κάθε αλλαγή του και έχουν υποχρέωση να μελετήσουν τον Κώδικα, ενώ πρέπει να γίνει αντιληπτό από ότι ο Κώδικας δεν περιλαμβάνει κάθε πιθανό ενδεχόμενο, ούτε καλύπτει κάθε θέμα σε πλήρη ανάλυση. Η τρέχουσα έκδοση του Κώδικα είναι αναρτημένη σε όλα τα διαθέσιμα εσωτερικά δίκτυα (HR Hub/F2F/OPIS) του Ομίλου.

Κατάσταση χρήσιμων στοιχείων επικοινωνίας:

Γραμμή Κώδικα Δεοντολογίας/ Σύστημα Παροχής Ανώδυμης Πληροφόρησης (Whistleblowing) email : codeofconduct@fourlis.com

(Κοινό για όλες τις χώρες που δραστηριοποιείται ο Όμιλος) τηλέφωνο: **+30 210 6293010**

(αφήνετε μήνυμα είτε επώνυμα, δηλώνοντας τα στοιχεία επικοινωνίας σας, είτε ανώνυμα)

Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης: email: compliance@fourlis.gr - τηλέφωνο **+30 210 6293010**

Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου: email: hr@fourlis.gr - τηλέφωνο **+30 210 6293010**

Διεύθυνση Κοινωνικής Υπευθυνότητας: email: csr@fourlis.gr - τηλέφωνο **+30 210 6293010**

Υπεύθυνος Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα Ομίλου και Ελλάδος - Data Protection Officer (DPO): email: dpo@fourlis.gr - τηλέφωνο: **+302106293011**

Data Protection Officer Κύπρου: email: dpo@ikea.com.cy – dpo@intersport.com.cy - τηλέφωνο: **+357 22 50 2488**

Data Protection Officer Βουλγαρίας: email: dpo@ikea.bg - dpo@intersport.bg τηλέφωνο: **+35924394545**

Data Protection Officer Ρουμανίας: email: dpo@intersport.ro τηλέφωνο: **+40312285450**

Data Protection Officer Τουρκίας: email: dpo@intersport.com.tr τηλέφωνο: **+90 850 622 2730**

Διεύθυνση Σχέσεων με Επενδυτές Ομίλου: email: ir@fourlis.gr τηλέφωνο: **+30 210 6293010**