

**Κώδικας Επιχειρηματικής Δεοντολογίας**  
**Ιούνιος 2021**

## Περιεχόμενα

Περιεχόμενα.....	2
1. Εισαγωγή.....	4
2. Στόχοι.....	4
3. Πεδίο εφαρμογής.....	5
3.1. Βασικές ευθύνες των εργαζομένων.....	5
3.2. Ευθύνες των Στελεχών Ευθύνης.....	7
4. Ενδιαφερόμενα μέρη.....	7
4.1. Αρχές που διέπουν την προσέγγισή μας.....	7
4.2. Πρακτικές που ισχύουν.....	9
4.2.1. Κώδικας Δεοντολογίας Προμηθευτών.....	9
4.2.2. Προστασία δεδομένων και ιδιωτικό απόρρητο.....	9
4.2.3. Ανάλυση κινδύνων σύμφωνα με το πλαίσιο διαχείρισης κινδύνου.....	10
4.2.4. Διαχείριση Παραπόνων.....	10
5. Εργαζόμενοι/ες.....	10
5.1. Ακεραιότητα και ειλικρίνεια.....	11
5.2. Επαγγελματική συμπεριφορά.....	11
5.3. Διασφάλιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.....	11
Πρότυπα εργασίας.....	11
5.4. Ίσες Ευκαιρίες Απασχόλησης.....	12
5.5. Παρενόχληση, εκφοβισμός και διακρίσεις.....	12
5.6. Διασφάλιση δίκαιων επιχειρηματικών πρακτικών και επιχειρηματικών σχέσεων.....	13
5.7. Διαχείριση εξωτερικής επικοινωνίας.....	13
Υποχρεώσεις δημόσιας ομιλίας, διδασκαλίας και συγγραφής.....	13
Μέσα κοινωνικής δικτύωσης.....	13
5.8. Συμμετοχή σε πολιτικές δραστηριότητες.....	14
5.9. Προστασία εταιρικών περιουσιακών στοιχείων.....	14
5.10. Δεοντολογική διαχείριση προμηθευτών και δαπανών.....	14
6. Συγκρούσεις συμφερόντων.....	15
7. Εμπιστευτικότητα.....	15
8. Νομικές υποχρεώσεις.....	15
8.1. Χρήση προνομακτικής πληροφόρησης.....	15

8.2. Ανταγωνισμός .....	16
8.3. Καταπολέμηση της δωροδοκίας και της διαφθοράς.....	16
8.4. Οικονομική ακεραιότητα.....	16
9. Εφαρμογή του Κώδικα.....	17
9.1. Συνέπειες μη συμμόρφωσης.....	17
9.2. Απαλλαγές, εξαιρέσεις, παρεκκλίσεις .....	17
9.3. Αναφορά αντιδεοντολογικής συμπεριφοράς και καταγγελίες.....	17
Δημιουργία αναφοράς παραβίασης Κώδικα.....	18
Διαδικασία αναφοράς.....	18
Προστασία για τους/τις καταγγέλλοντες/ουσες.....	18
10. Πρόσθετες πληροφορίες.....	19

## 1. Εισαγωγή

Ο παρών Κώδικας Επιχειρηματικής Δεοντολογίας (εφεξής ο Κώδικας), σε συνδυασμό με τους κανονισμούς, τις πολιτικές, τις διαδικασίες, τα πρότυπα και τα εγχειρίδιά μας, περιγράφει τις συλλογικές μας ευθύνες για τη διεξαγωγή της επιχειρηματικής δραστηριότητας του Ομίλου ATHEX (ο Όμιλος) σύμφωνα με τα υψηλότερα πρότυπα επιχειρηματικής δεοντολογίας και σύμφωνα με όλους τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς.

Για τη μητρική εταιρεία του Ομίλου ως εισηγμένης σε οργανωμένη αγορά εταιρεία που δραστηριοποιείται στο επίκεντρο των κεφαλαιαγορών αλλά και για τις λοιπές εταιρείες του Ομίλου, οι αρχές της ακεραιότητας, της υπευθυνότητας, της δίκαιης μεταχείρισης, του σεβασμού και της συνεχούς βελτίωσης, που οδηγούν στην εδραίωση εμπιστοσύνης και στην καινοτομία είναι καίριας σημασίας για την επιτυχία μας. Αναμένουμε όλοι οι εργαζόμενοι/ες του Ομίλου Χρηματιστηρίου Αθηνών να κατανοούν αυτές τις βασικές αρχές και αξίες και να τις ενσωματώνουν στον τρόπο με τον οποίο επικοινωνούν, εργάζονται, συνεργάζονται, συμπεριφέρονται και θεμελιώνουν τις σχέσεις τους με συναδέλφους, πελάτες και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη.

Γνωρίζουμε βαθιά ότι η εμπιστοσύνη των διαφόρων ενδιαφερόμενων μερών είναι καίριας σημασίας για τη διατήρηση της μακροπρόθεσμης αποτελεσματικότητας και ανάπτυξής μας. Στόχος μας είναι να γνωρίζουν οι πελάτες μας ότι έχουν επιλέξει τον καλύτερο και πιο αξιόπιστο συνεργάτη για την επιχειρηματική τους επιτυχία, οι μέτοχοί μας να γνωρίζουν ότι η επένδυσή τους είναι σε ικανά χέρια και οι εργαζόμενοι/ές μας να γνωρίζουν ότι ο Όμιλός μας προσφέρει ένα δυναμικό και ασφαλές περιβάλλον εργασίας που παρέχει δυνατότητες εξέλιξης και απόκτησης γνώσεων.

Η φύση των επιχειρηματικών μας δραστηριοτήτων απαιτεί τη διασφάλιση και διατήρηση της διαφάνειας και της ειλικρίνειας σε όλες τις επιχειρηματικές μας συναλλαγές και την αντιμετώπιση όλων των προαναφερθέντων μερών ως πολύτιμους συνεργάτες. Έχουμε επίσης ευθύνη έναντι του ευρύτερου οικοσυστήματος και των ενδιαφερόμενων μερών, συμπεριλαμβανομένων των ρυθμιστικών αρχών, του νομοθέτη, των συμμετεχόντων στην αγορά, των εταιρειών και του ευρύτερου κοινωνικού συνόλου.

Ενώ ο παρών Κώδικας εξετάζει πολλά θέματα, δεν μπορεί να καλύψει κάθε πιθανή κατάσταση. Το πιο κρίσιμο και σημαντικό σημείο το οποίο οφείλει να γνωρίζει κάποιος είναι το εξής: Σε περίπτωση διλήμματος ή αβεβαιότητας ως προς τον ορθό χειρισμό ενός ζητήματος σχετικού με τον Κώδικα Επιχειρηματικής Δεοντολογίας να αναζητήσει την κατάλληλη καθοδήγηση και να απευθυνθεί στις αρμόδιες υπηρεσίες όπως είναι η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού και η Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης του Ομίλου προκειμένου να λάβει με εχεμύθεια και εμπιστευτικότητα τις απαραίτητες διευκρινίσεις και την απαιτούμενη καθοδήγηση. Για τον σκοπό αυτόν έχει δημιουργηθεί η ηλεκτρονική διεύθυνση [ethics@athexgroup.gr](mailto:ethics@athexgroup.gr) μέσω της οποίας μπορούν να απευθύνονται οι ενδιαφερόμενοι για διευκρινίσεις, ερωτήματα ή αναφορές.

## 2. Στόχοι

Κύριο σκοπό του παρόντος Κώδικα αποτελεί ο καθορισμός του δεοντολογικού και συμπεριφορικού πλαισίου που διέπει τις δραστηριότητες του Ομίλου. Αποτελεί τη βάση όλων των αλληλεπιδράσεων των εργαζομένων μας εσωτερικά και εξωτερικά.

Οι επιμέρους στόχοι είναι:

- Η έγκαιρη γνωστοποίηση στο σύνολο των εργαζομένων του πλαισίου επιχειρηματικής δεοντολογίας εντός του οποίου αναμένεται να δραστηριοποιούνται, να επικοινωνούν και να συνεργάζονται

- Η παροχή μίας συνεπούς προσέγγισης σε όλες τις δραστηριότητες του Ομίλου στην Ελλάδα αλλά και σε άλλα μέρη του κόσμου όπου δραστηριοποιούμαστε.
- Η προώθηση της ανοικτής και ειλικρινούς επικοινωνιακής συμπεριφοράς, συμπεριλαμβανομένης της δίκαιης και εποικοδομητικής διαπραγμάτευσης και του δεοντολογικού χειρισμού των συγκρούσεων συμφερόντων.
- Η προώθηση της συμμόρφωσης με τους ισχύοντες νόμους και κυβερνητικούς κανόνες, κανονισμούς και κώδικες που διέπουν τη λειτουργία μας.
- Η διασφάλιση της προστασίας των νόμιμων επιχειρηματικών συμφερόντων του Ομίλου και
- Ο σαφής προσδιορισμός των προθέσεων και της υποστήριξή μας προς τις κοινότητες και το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο στο οποίο δραστηριοποιούμαστε.

Όλο το προσωπικό του Ομίλου αναμένεται να είναι εξοικειωμένο με τον Κώδικα Επιχειρηματικής Δεοντολογίας και να τηρεί τις αρχές που καθορίζονται σε αυτόν. Ο Κώδικας ορίζει επίσης πού διατίθενται περαιτέρω πληροφορίες και καθοδήγηση για την επιτυχή εφαρμογή του.

### 3. Πεδίο εφαρμογής

Ο παρών Κώδικας ισχύει για το σύνολο των εργαζομένων και τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου του Ομίλου και των πλήρως ελεγχόμενων θυγατρικών του, καθώς και για τρίτους που συνεργάζονται ή εκτελούν εργασίες όπως π.χ. οι ασκούμενοι, οι σύμβουλοι, οι εργολάβοι και άλλοι που εκτελούν εργασίες με τον Όμιλο ή για λογαριασμό του. Οι προμηθευτές και πάροχοι που συνεργάζονται με τις εταιρείες του Ομίλου αναμένεται να τηρούν τον αντίστοιχο «Κώδικα Δεοντολογίας Προμηθευτή».

Οι πειθαρχικές ενέργειες που αφορούν παραβιάσεις μη συμμόρφωσης με τον Κώδικα περιγράφονται στην Ενότητα 9 (9.1).

#### 3.1. Βασικές ευθύνες των εργαζομένων

Κάθε εργαζόμενος δύναται να συμβάλει στην καλλιέργεια δεοντολογικής νοοτροπίας στον Όμιλο, μέσω της συμμόρφωσης με όλες τις ισχύουσες πολιτικές, τους κανονισμούς, τα πρότυπα και τα εγχειρίδια. Οι σχετικές πολιτικές που ισχύουν για τη συμπεριφορά των εργαζομένων είναι:

- Κανονισμοί Εργασίας
- Κανονισμοί Εσωτερικής Λειτουργίας
- Πολιτική Ανθρώπινου Δυναμικού
- Κώδικας Δεοντολογίας Προμηθευτή
- Πολιτική Προμηθειών
- Πολιτική Εξωτερικής Ανάθεσης Δραστηριοτήτων
- Πολιτική Διαχείρισης Έργων

- Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων
- Πολιτική Αναφορών & Καταγγελιών
- Πολιτική Διαχείρισης Παραπόνων
- Πολιτική Ασφάλειας Πληροφοριών, επιμέρους πολιτικής και παραρτήματα
- Πολιτική Διαχείρισης Αρχείων
- Πολιτική Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων
- Πολιτική κατά της Απάτης
- Πολιτική Κατάχρησης Αγοράς
- Δήλωση για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα

Όλοι οι Εργαζόμενοι/ες υποχρεούνται να πιστοποιούν εγγράφως τη συμμόρφωσή τους με τον Κώδικα ετησίως. Οι νέο-προσλαμβανόμενοι πιστοποιούν εγγράφως τη συμμόρφωσή τους πριν από την έναρξη της εργασίας τους στον Όμιλο.

Τα κύρια βήματα των βασικών αρμοδιοτήτων των εργαζομένων για την τήρηση του Κώδικα Επιχειρηματικής Δεοντολογίας είναι:

#### **Βήμα 1 : Κατανόηση του Κώδικα Επιχειρηματικής Δεοντολογίας του Ομίλου και των σχετικών πολιτικών:**

- «Παρακολουθώ τις υποχρεωτικές εκπαιδεύσεις και ενημερώσεις.»
- «Κατανώ τον Κώδικα και όλες τις απαιτήσεις του.»
- «Κατανώ εις βάθος τις λεπτομέρειες των Πολιτικών που σχετίζονται με την εργασία, το Τμήμα και τη Διεύθυνση στην οποία υπάγομαι.»
- «Παρακολουθώ το εταιρικό intranet για δημοσιευμένες και ενημερωμένες Πολιτικές πριν ενεργήσω.»
- «Αναζητώ διευκρινίσεις και θέτω ερωτήσεις σχετικά με τον Κώδικα και τις Πολιτικές στον/στην προϊστάμενο/η μου και στις αρμόδιες υπηρεσίες για την τήρηση και εφαρμογή του Κώδικα (Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού & Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης).»

#### **Βήμα 2 : Υποβολή ερωτήσεων που θα συμβάλουν στην δεοντολογική λήψη αποφάσεων.**

- Γνωρίζω ποιες νομικές και κανονιστικές απαιτήσεις ισχύουν;
- Ακολουθώ τόσο το γράμμα όσο και το πνεύμα του νόμου;
- Οι δράσεις μου είναι συνεπείς με τον παρόντα Κώδικα και τις Πολιτικές και τις διαδικασίες μας;
- Ποιες είναι οι πιθανές συνέπειες;
- Πώς θα μπορούσαν να γίνουν αντιληπτές οι ενέργειές μου από άλλους, συμπεριλαμβανομένων των μέσων ενημέρωσης;
- Έχουν συμμετάσχει όλοι οι ενδιαφερόμενοι φορείς στη λήψη της απόφασης ή στην

ανάληψη δράσης;

### **Βήμα 3 : Αναφορά Παραβίασης του Κώδικα (Πολιτική και διαδικασία καταγγελιών & παραπόνων)**

- Εκφράστε άμεσα βάσιμες ανησυχίες σχετικά με παρατηρούμενες ή εικαζόμενες πιθανές παραβιάσεις του Κώδικα Επιχειρηματικής Δεοντολογίας, σχετικής Πολιτικής ή Κανονισμών που ισχύουν για την επιχείρησή μας.
- *Κατανοήστε τον τρόπο υποβολής ερωτήσεων και αναφοράς καταγγελιών, όπως περιγράφεται στην ενότητα 9.3 του παρόντος Κώδικα.*
- Εάν είστε στέλεχος ευθύνης, ζητήστε έγκαιρα την συμβολή της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού ή της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης του Ομίλου.

## 3.2. Ευθύνες των Στελεχών Ευθύνης

Τα στελέχη ευθύνης του Ομίλου (Επιτελικοί Διευθυντές/ριες, Αναπληρωτές Επιτελικοί Διευθυντές/ριες, Διευθυντές/ριες, Υποδιευθυντές/ριες, Επικεφαλής Μονάδων και Προϊστάμενοι) έχουν τη ευθύνη και υποχρέωση να δημιουργούν τις κατάλληλες προϋποθέσεις και συνθήκες για την ανάπτυξη κουλτούρας δεοντολογίας, όπου οι εργαζόμενοι/ες κατανοούν τη δέσμευσή όλων για συνέπεια προς τις αξίες μας (ακεραιότητα, υπευθυνότητα, σεβασμός) και να αισθάνονται άνετα να εκφράσουν ζητήματα ή ανησυχίες χωρίς ενδοιασμούς ή φόβο για αντίποινα.

Τα στελέχη ευθύνης αναμένεται να ενθαρρύνουν τη δεοντολογική συμπεριφορά και τη συμμόρφωση με τον Κώδικα δίνοντας το καλό παράδειγμα, λειτουργώντας τα ίδια ως πρότυπο ακεραιότητας και συμμόρφωσης, λαμβάνοντας υπόψη τις προσπάθειες δεοντολογίας και συμμόρφωσης κατά την αξιολόγηση και την επιβράβευση των εργαζομένων και εξασφαλίζοντας ότι τα επιχειρηματικά αποτελέσματα είναι αποδεκτά μόνο εάν επιτυγχάνονται εφαρμόζοντας την δεοντολογική συμπεριφορά και τη συμμόρφωση με τους κανονισμούς και τις πολιτικές του Ομίλου.

Επιπλέον, τα στελέχη ευθύνης του Ομίλου αναμένεται να συμμετέχουν ενεργά στον έγκαιρο εντοπισμό συμπεριφορικών κινδύνων και να διασφαλίζουν ότι οι διαδικασίες για την αντιμετώπιση των κινδύνων μεταφέρονται και εφαρμόζονται σύμφωνα με τα προβλεπόμενα. Επίσης αναμένεται να εκπαιδεύονται κατάλληλα ώστε να κατανοούν και να εφαρμόζουν στην πράξη τις Πολιτικές και τους ισχύοντες Κανονισμούς και Κώδικες του Ομίλου, να διασφαλίζουν ότι πραγματοποιούνται περιοδικές αξιολογήσεις κινδύνου και να λαμβάνουν άμεση δράση για την αντιμετώπιση θεμάτων δεοντολογίας που ενδέχεται να υποπέσουν στην αντίληψή τους. Στην προσπάθειά τους αυτή, μπορούν να ζητήσουν και να λάβουν καθοδήγηση από τις αρμόδιες υπηρεσίες του Ομίλου ή κάνοντας χρήση επώνυμα ή ανώνυμα της ηλεκτρονικής διεύθυνσης [ethics@athexgroup.gr](mailto:ethics@athexgroup.gr).

## 4. Ενδιαφερόμενα μέρη

### 4.1. Αρχές που διέπουν την προσέγγισή μας

#### **Μέτοχοι**

Επιδίωξή μας αποτελεί η δημιουργία αξίας για τους μετόχους και η παροχή υψηλών επιδόσεων με τρόπο που να συνάδει με τις αξίες μας και τον Κώδικα Επιχειρηματικής Δεοντολογίας. Οι δραστηριότητες του Ομίλου διεξάγονται σύμφωνα με τις αρχές της ορθής εταιρικής διακυβέρνησης. Μέσω της επικοινωνίας με τους υφιστάμενους και τους δυνητικούς επενδυτές μας, επιδιώκουμε τη δημιουργία μακροπρόθεσμων σχέσεων που βασίζονται στην αμοιβαία κατανόηση, την ακεραιότητα και την εμπιστοσύνη.

Δεσμευόμαστε να παρέχουμε έγκαιρη, τακτική και αξιόπιστη πληροφόρηση σχετικά με τις δραστηριότητες, τη στρατηγική, τις οικονομικές μας επιδόσεις και τις ευκαιρίες και προοπτικές που παρουσιάζονται. Αυτό περιλαμβάνει την τήρηση οικονομικών στοιχείων που αποκαλύπτουν με ακρίβεια την οικονομική θέση της επιχείρησης και τη δημοσίευση οικονομικών καταστάσεων, οι οποίες διασφαλίζουν τη διαφάνεια των οικονομικών πληροφοριών σχετικά με τις οικονομικές επιδόσεις του Ομίλου.

### **Πελάτες**

Δεσμευόμαστε, σαν Όμιλος, σε μια συνεργατική προσέγγιση με τους πελάτες μας, προσπαθώντας να κατανοήσουμε τις ανάγκες και τις επιχειρηματικές φιλοδοξίες τους. Δεσμευόμαστε να παρέχουμε συνεπείς και αξιόπιστες υπηρεσίες υψηλού επιπέδου και ποιότητας, επιδιώκοντας άριστη σχέση ποιότητας-τιμής, αναγνωρίζοντας αυτό ως προϋπόθεση για μια επιτυχημένη, καινοτόμο και σταθερή επιχειρηματική σχέση. Αντιμετωπίζουμε τους πελάτες μας με ευγένεια και σεβασμό προς τις άμεσες και μελλοντικές ανάγκες τους, με στόχο την ικανοποίηση και εμπιστοσύνη του πελάτη παρέχοντας λύσεις και υπηρεσίες άρτιας εξειδίκευσης και υψηλής τεχνογνωσίας.

### **Συνεργάτες και προμηθευτές**

Δεσμευόμαστε να δημιουργήσουμε αμοιβαία επωφελείς σχέσεις με τους προμηθευτές και τους επιχειρηματικούς μας εταίρους, τηρούμε και επιβάλλουμε τους όρους των συμβάσεων με τους οποίους δεσμευόμαστε. Οι δραστηριότητές μας διεξάγονται με ακεραιότητα και σύμφωνα με τις αρχές του θεμιτού ανταγωνισμού. Η προσφορά ή η αποδοχή οποιουδήποτε δώρου, φιλοξενίας ή άλλης προτροπής που έχει σχεδιαστεί για να επηρεάσει αδικαιολόγητα μια απόφαση δεν είναι ανεκτή. Η παροχή και η λήψη νόμιμων δώρων (οποιασδήποτε μορφής) ή η φιλοξενία πρέπει να είναι διαφανείς και να αναφέρονται αρμοδίως σύμφωνα με τις ισχύουσες πολιτικές μας. Επιδιώκουμε τη συνεργασία μόνο με οργανισμούς που υποστηρίζουν αντίστοιχες επιχειρηματικές αρχές. Οι αρχές αυτές ισχύουν για τους συνεργάτες και τους προμηθευτές μας, όπου και να ευρίσκονται στον κόσμο.

Ειδικότερα, κατά την παροχή υπηρεσιών στα μέλη μας και σε άλλους συμμετέχοντες στην χρηματιστηριακή αγορά, λειτουργούμε δίκαια και επαγγελματικά σύμφωνα με τα βέλτιστα συμφέροντα για αυτούς λαμβάνοντας υπόψη μας πιθανούς κινδύνους και ασκώντας επαρκώς την απαιτούμενη διαχείριση των κινδύνων.

### **Ρυθμιστικές Αρχές**

Δεσμευόμαστε να λειτουργούμε μέσα σε ένα δίκαιο και ανεξάρτητο ρυθμιστικό πλαίσιο που συμμορφώνεται πλήρως με τις διατάξεις που θεσπίζονται από τις ρυθμιστικές αρχές και τα νομικά πλαίσια στις χώρες στις οποίες δραστηριοποιούμαστε. Δεσμευόμαστε επίσης να έχουμε καθοριστικό ρόλο συνεισφέροντας στους στόχους των ρυθμιστικών και των αρμόδιων αρχών για την προστασία των καταναλωτών, την ενίσχυση της ακεραιότητας της αγοράς και την προώθηση του ανταγωνισμού.

Είμαστε επικεντρωμένοι στη διατήρηση των ομαλών αγορών που εξισορροπούν τις ανάγκες των διαφόρων συμμετεχόντων και παρέχουν κατάλληλη διαφάνεια και προστασία για τους επενδυτές. Οι ρυθμιστικές, στρατηγικές και νομικές ομάδες μας είναι υπεύθυνες για τη διασφάλιση ότι οι κανονιστικές και νομικές

υποχρεώσεις μας κατανοούνται και τηρούνται σε όλη την επιχείρηση. Συνεργαζόμαστε ανοιχτά και προληπτικά με τις ρυθμιστικές αρχές.

## **Κοινότητα**

Συνεργαζόμαστε με την κοινότητά μας υιοθετώντας δράσεις που στοχεύουν στην ευημερία του κοινωνικού συνόλου της περιφέρειας στην οποία δραστηριοποιούμαστε. Αναγνωρίζουμε τον ρόλο που διαδραματίζουμε, μεταξύ άλλων, στην κατανομή κεφαλαίων των εταιρειών και στη δημιουργία θέσεων εργασίας. Συμμετέχουμε, συμβάλλουμε και στηρίζουμε την κοινότητα σε καταστάσεις κρίσεων και απρόβλεπτων γεγονότων. Οι σχέσεις μας με την κοινότητα, την κοινωνία και τους κοινωνικούς φορείς διέπονται από τις αρχές μας, ακεραιότητα και αμεροληψία.

## **Περιβάλλον**

Αναγνωρίζουμε ότι οι δραστηριότητές μας έχουν αναπόφευκτα αντίκτυπο στο περιβάλλον και, ως Όμιλος, αναζητούμε τρόπους για να μειώσουμε την επιβάρυνση και τις επιπτώσεις της επιχείρησής μας στο περιβάλλον, ενσωματώνοντας τις αρχές της βιώσιμης ανάπτυξης στις πολιτικές και διαδικασίες για την ελαχιστοποίηση των περιβαλλοντικών επιπτώσεων, των αποβλήτων και της ρύπανσης.

## **4.2. Πρακτικές που ισχύουν**

### **4.2.1. Κώδικας Δεοντολογίας Προμηθευτών**

Όλοι οι προμηθευτές υπόκεινται σε προκαταρκτική δέσμευση και συνεχή έλεγχο σύμφωνα με τον Κώδικα Δεοντολογίας Προμηθευτών.

### **4.2.2. Προστασία δεδομένων και ιδιωτικό απόρρητο**

Δεσμευόμαστε και εγγυόμαστε ότι η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων, των εξωτερικών συνεργατών, των επενδυτών, των πελατών και των λοιπών φυσικών προσώπων που συνδιαλέγονται με τον Όμιλο πραγματοποιείται με θεμιτά μέσα και με τρόπο ώστε να διασφαλίζεται ο σεβασμός της ιδιωτικής ζωής, της προσωπικότητας, της ελευθερίας και της ανθρωπίνης αξιοπρέπειας αυτών, και σύμφωνα με την πολιτική μας για την προστασία προσωπικών δεδομένων και με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Δεδομένων (GDPR), Ν. 4624/2019 κ.λπ.)

Εφαρμόζουμε κάθε, κατά το δυνατόν, μέτρο ασφαλείας όπως την αρχή της προστασίας δεδομένων από το σχεδιασμό και εξ ορισμού, την εφαρμογή τεχνικών και οργανωτικών μέτρων και αντίστοιχα μέτρα διασφαλίζουμε ότι εφαρμόζουν και οι εκτελούντες επεξεργασία προσωπικών δεδομένων για λογαριασμό του Ομίλου.

Διαχειριζόμαστε όλα τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα υιοθετώντας τις βασικές αρχές προστασίας προσωπικών δεδομένων δηλαδή τις αρχές της νομιμότητας, αντικειμενικότητας και διαφάνειας, του περιορισμού του σκοπού, της ελαχιστοποίησης, της ακρίβειας, του περιορισμού της περιόδου αποθήκευσης, της ακεραιότητας και εμπιστευτικότητας, της λογοδοσίας και εποπτείας.

Παρέχουμε στα υποκείμενα των προσωπικών δεδομένων που επεξεργαζόμαστε επαρκή και κατανοητή πληροφόρηση σχετικά με την επεξεργασία των δεδομένων τους. Εξετάζουμε και εφόσον προβλέπεται από το θεσμικό πλαίσιο, ικανοποιούμε εγκαίρως τα αιτήματα των υποκειμένων που αφορούν στο δικαίωμα πρόσβασης,

δικαίωμα διόρθωσης, δικαίωμα διαγραφής, δικαίωμα περιορισμού της επεξεργασίας, δικαίωμα εναντίωσης στην επεξεργασία, δικαίωμα φορητότητας, δικαίωμα ανάκλησης της συγκατάθεσης εάν η επεξεργασία βασίζεται σε συγκατάθεση του υποκειμένου, καθώς και δικαίωμα εξασφάλισης ανθρώπινης παρέμβασης, έκφρασης άποψης και αμφισβήτησης της απόφασης σε περίπτωση αυτοματοποιημένης ατομικής λήψης αποφάσεων.

Διαχειριζόμαστε άμεσα και υπεύθυνα κάθε παραβίαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα όπως μη εξουσιοδοτημένη πρόσβαση, τροποποίηση ή καταστροφή δεδομένων. Κάθε εργαζόμενος που παρατηρεί ή υποψιάζεται ότι ενδέχεται να έχει σημειωθεί παραβίαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα οφείλει να το αναφέρει στον Υπεύθυνο Προστασίας Δεδομένων του Ομίλου στην ηλεκτρονική διεύθυνση: [DataProtectionOfficer@athexgroup.gr](mailto:DataProtectionOfficer@athexgroup.gr).

### 4.2.3. Ανάλυση κινδύνων σύμφωνα με το πλαίσιο διαχείρισης κινδύνου

Δεσμευόμαστε να διεκπεραιώνουμε τις υποχρεώσεις του ρόλου μας στη λειτουργία του Ομίλου και στην ανάπτυξη των επιχειρηματικών δράσεων, με σεβασμό στα επίπεδα διάθεσης ανάληψης των κινδύνων, όπως αυτά υπαγορεύονται από τη διοίκηση και με σεβασμό στα συμφέροντα των μετόχων.

Ειδικότερα:

- Στηρίζουμε τις λειτουργίες του Ομίλου στην προσπάθεια ανάδειξης κινδύνων στη λειτουργία του
- Συνεργαζόμαστε εποικοδομητικά και με ειλικρίνεια στην εκτίμηση της επικινδυνότητας και στη θέσπιση μέτρων για τον μετριασμό και τον έλεγχο των κινδύνων του οργανισμού
- Παρακολουθούμε και στηρίζουμε τη συνεργασία με τις δομές του Ομίλου και τις ρυθμιστικές αρχές με στόχο τον έλεγχο και τον αποτελεσματικό περιορισμό των κινδύνων που αποτρέπουν οι κανονιστικές πρόνοιες.

### 4.2.4. Διαχείριση Παραπόνων

Σεβόμαστε το δικαίωμα των μελών και των συμμετεχόντων να υποβάλουν παράπονα σχετικά με το επίπεδο των παρεχόμενων υπηρεσιών. Επιβεβαιώνουμε ότι όλα τα παράπονα καταγράφονται και εξετάζονται ώστε να επιλυθούν με δίκαιο τρόπο, έγκαιρα, με αμεροληψία και διαφάνεια. Σε περιπτώσεις που τα παράπονα αφορούν χαμηλά επίπεδα ικανοποίησης σχετικά με τις επιδόσεις μας (καθυστερήσεις, λάθη κ.λπ) κατά τη διαδικασία παροχής υπηρεσιών ή ανεπιτυχούς εκπλήρωσης των υποχρεώσεών μας. Κατά τη διαδικασία διαχείρισης ενός παραπόνου, ο πελάτης αντιμετωπίζεται με αξιοπρέπεια, επαγγελματισμό και δικαιοσύνη. Σε περίπτωση που δεν υπάρξει ικανοποίηση με την δοθείσα απάντηση, παρέχουμε τις απαιτούμενες πληροφορίες για την κλιμάκωση του αιτήματος.

## 5. Εργαζόμενοι/ες

Το προσωπικό μας είναι πολύτιμο και θεμελιώδους σημασίας για την επιτυχία της επιχείρησής μας. Στόχος μας είναι οι εργαζόμενοι/ες μας να αισθάνονται υπερήφανοι/ες που εργάζονται για τον Όμιλο και ο Όμιλος δεσμεύεται να παρέχει ένα ασφαλές, ικανοποιητικό και ενδιαφέρον περιβάλλον εργασίας, το οποίο επιτρέπει

στους/στις εργαζομένους/ες να αξιοποιήσουν πλήρως τις ικανότητές τους και να βελτιώνουν σε συνεχή βάση τις δεξιότητες και τις γνώσεις τους προς όφελος της επιχείρησης, των πελατών και των ιδίων.

Η προσέλκυση και η διατήρηση ταλαντούχων εργαζομένων όπως και η συνεχής βελτίωση γνώσεων και δεξιοτήτων του συνόλου των εργαζομένων είναι καίριας σημασίας για την επιτυχία μας και τα συστήματα αμοιβών, παροχών και κινήτρων έχουν σχεδιαστεί για να παρέχουν μια σαφή σχέση μεταξύ απόδοσης και ανταμοιβής. Η διατήρηση ενός περιβάλλοντος εργασίας που παρέχει ευκαιρίες κατάρτισης και ανάπτυξης αποτελεί επίσης σημαντικό μέρος της δέσμευσής μας προς τους/τις εργαζομένους/ες μας.

Η παρούσα ενότητα περιγράφει τις πρακτικές και τις συμπεριφορές που αναμένονται από όλους εργαζόμενους του Ομίλου και αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της σύμβασης εργασίας των εργαζομένων.

### 5.1. Ακεραιότητα και ειλικρίνεια

Όλοι/όλες οι εργαζόμενοι/ες αναμένεται να διατηρούν τα υψηλότερα δεοντολογικά πρότυπα και να επιδεικνύουν τις αναμενόμενες συμπεριφορές που σχετίζονται με αυτά επιδεικνύοντας ακεραιότητα και ειλικρίνεια. Το σύνολο των δραστηριοτήτων μας διεξάγεται με τρόπο δεοντολογικό, συνεπή προς τις αξίες μας, σε συμμόρφωση με τις νομικές και κανονιστικές απαιτήσεις, με σκοπό την αποφυγή εκδήλωσης κάθε αθέμιτης συμπεριφοράς. Η άμεση ή έμμεση λήψη από εργαζομένους οποιαδήποτε μορφής δωροδοκία ή άλλα ακατάλληλα πλεονεκτήματα και οφέλη για επιχειρηματικά ή οικονομικά κέρδη δεν είναι αποδεκτά.

### 5.2. Επαγγελματική συμπεριφορά

Οι εργαζόμενοι αναμένεται να συμπεριφέρονται επαγγελματικά και να συμμορφώνονται με τους ισχύοντες κανονισμούς και τη νομοθεσία η οποία διέπει τη λειτουργία μας. Επιπλέον αναμένεται από κάθε εργαζόμενο να καταβάλλει την πρέπουσα προσπάθεια ώστε να συμπεριφέρεται με ευπρεπή, επαγγελματικό τρόπο δίκαιο και θεμιτό και όχι απλά να συμμορφώνεται με τα ελάχιστα νομικά και κανονιστικά πρότυπα. Όλοι οι εργαζόμενοι αναμένεται να αποφεύγουν οποιαδήποτε συμπεριφορά, έκφραση ακόμη και εμφάνιση που επηρεάζει αρνητικά τη φήμη του Ομίλου ή των οντοτήτων εντός του Ομίλου. Επιπροσθέτως, όλοι οι εργαζόμενοι αναμένεται να είναι ευγενικοί, προσεκτικοί και να επιδεικνύουν επαγγελματική συμπεριφορά στο πλαίσιο διεξαγωγής της εργασίας τους ή άλλων δραστηριοτήτων που σχετίζονται με αυτήν.

### 5.3. Διασφάλιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων

Ο Όμιλος πιστεύει στη θεμελιώδη αξιοπρέπεια κάθε ανθρώπου και στα δικαιώματα κάθε ατόμου να ζει και να εργάζεται με ασφάλεια και ανθρωπιά, χωρίς φόβο καταπίεσης ή εξαναγκασμού. Η Δήλωση Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Ομίλου αντανακλά τη δέσμευσή μας για τον σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και καθοδηγείται από ένα ευρύ φάσμα διεθνών εξωτερικών προτύπων και αρχών, μεταξύ των οποίων τις:

- Κατευθυντήριες αρχές του ΟΗΕ για τις επιχειρήσεις και τα ανθρώπινα δικαιώματα
- Παγκόσμια δήλωση για τα ανθρώπινα δικαιώματα του ΟΗΕ
- Δήλωση του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας για τις θεμελιώδεις αρχές και τα δικαιώματα στην εργασία
- Κατευθυντήριες γραμμές του ΟΟΣΑ για τις πολυεθνικές επιχειρήσεις

#### **Πρότυπα εργασίας**

Δεσμευόμαστε για έναν δίκαιο, χωρίς διακρίσεις, υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον. Αυτή η δέσμευση

περιλαμβάνει τη συνέπεια με όλους τους ισχύοντες νόμους, κανόνες και κανονισμούς σχετικά με τις συλλογικές συμβάσεις, τις διαπραγματεύσεις και την ελευθερία του συνδικαλιζέσθαι. (Δήλωση Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων).

Ο Όμιλος σέβεται το δικαίωμα όλων των εργαζομένων να συμμετέχουν σε συλλογικά όργανα εργαζομένων και επιδιώκει τον αμοιβαία εποικοδομητικό διάλογο με όλους τους εκπροσώπους των εργαζομένων με πνεύμα συνεργασίας και εμπιστοσύνης και στόχο τη διασφάλιση της εργασιακής ειρήνης και της πρόνοιας των εργαζομένων.

Επιπλέον ο Όμιλος απαγορεύει αυστηρά οποιαδήποτε μορφή αναγκαστικής εργασίας ή δραστηριότητες που υποστηρίζουν την εμπορία ανθρώπων και υιοθετεί πρακτικές για τη διασφάλιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

### 5.4. Ίσες Ευκαιρίες Απασχόλησης

Ο Όμιλος δεσμεύεται για τη διατήρηση ενός περιβάλλοντος εργασίας που προάγει τον σεβασμό και εκτιμά τη διαφορετικότητα, την ισότητα και την συμπερίληψη. Όλοι/όλες οι εργαζόμενοι/ες αναμένεται να σέβονται τους/τις άλλους/άλλες εργαζομένους/ες, τους πελάτες, τους προμηθευτές και άλλα μέρη που συνεργάζονται με τον Όμιλο.

Ο Όμιλος προσλαμβάνει, απασχολεί, αξιολογεί, προάγει και ανταμείβει εργαζόμενους με βάση τα προσόντα, την εμπειρία, τις ικανότητες και τις δεξιότητες που απαιτούνται για τον ρόλο, τις δυνατότητες εξέλιξης, την απόδοση στην εργασία, και με βάση τα κριτήρια απόδοσης, την τήρηση των αξιών και των δεοντολογικών αρχών που πρεσβεύει. Επιδίωξή μας είναι η προσέλκυση, διακράτηση και παρακίνηση εργαζομένων με διαφορετικό υπόβαθρο και προοπτικές.

Δεσμευόμαστε για την παροχή ίσων ευκαιριών απασχόλησης και προαγωγής, σεβόμενοι τα δικαιώματα των μειονοτήτων και των γυναικών, χωρίς διακρίσεις που σχετίζονται, μεταξύ άλλων, με την οικογενειακή κατάσταση, το φύλο (συμπεριλαμβανομένης της εγκυμοσύνης), την ηλικία, τη θρησκεία, τις πεποιθήσεις, τη φυλή, την εθνικότητα ή την καταγωγή, την ταυτότητα ή/και έκφραση του φύλου, του σεξουαλικού προσανατολισμού ή της αναπηρίας.

Ο ορισμός μας για την ακεραιότητα περιλαμβάνει έμφαση στην ισότητα και τη συμπερίληψη για όλες τις διαστάσεις της διαφορετικότητας.

Οι εργαζόμενοι/ες αναμένεται να επιδεικνύουν δέσμευση στη διαφορετικότητα, την ισότητα και τη συμπερίληψη στις καθημερινές δραστηριότητες εργασίας και να επιδεικνύουν τις απαιτούμενες συμπεριφορές στον χώρο εργασίας, όπως περιγράφονται στις ισχύουσες πολιτικές. Όλοι/όλες οι εργαζόμενοι/ες δικαιούνται να λαμβάνουν ειλικρινή, δίκαιη, καλά τεκμηριωμένη ανατροφοδότηση με στόχο τη βελτίωση της απόδοσης γενικά.

### 5.5. Παρενόχληση, εκφοβισμός και διακρίσεις

Σύμφωνα με τους ισχύοντες νόμους, δεν ανεχόμαστε κανένα είδος διακρίσεων, εκφοβισμού ή παρενόχλησης (σεξουαλικής, διαδικτυακής ή άλλης μορφής).

Κάθε εργαζόμενος/η που έχει οποιαδήποτε ανησυχία ή προβληματισμό σχετικά με τα παραπάνω θέματα ή έχει αντιμετωπίσει διακρίσεις, εκφοβισμό ή παρενόχληση στον χώρο εργασίας του Ομίλου, δύναται να επικοινωνήσει με τον προϊστάμενό του, την ανώτερη διοίκηση ή τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού. Επιπροσθέτως, όπως περιγράφεται στην ενότητα 9.3 του παρόντος Κώδικα «Αναφορά αντιδεοντολογικής συμπεριφοράς και καταγγελίες», ο Όμιλος δεν ανέχεται αντίποινα ενάντια σε οποιονδήποτε εκφράζει ανησυχία ή προβληματισμό ή καταγγέλλει τυχόν αντιδεοντολογική συμπεριφορά.

## 5.6. Διασφάλιση δίκαιων επιχειρηματικών πρακτικών και επιχειρηματικών σχέσεων

Ο Όμιλος δεσμεύεται να επιτύχει τους στόχους του μέσω δίκαιων επιχειρηματικών πρακτικών και δεν επιδιώκει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα μέσω αντιδεοντολογικών ή παράνομων πρακτικών. Οι εργαζόμενοι/ες γνωρίζουν και κατανοούν ότι οφείλουν να συναλλάσσονται δίκαια με πελάτες, συνεργάτες, προμηθευτές, ανταγωνιστές και άλλους/άλλες εργαζομένους/ες, να συμπεριφέρονται με ακεραιότητα και να μην εκμεταλλεύονται υπό οποιοσδήποτε συνθήκες αθέμιτα πλεονεκτήματα μέσω χειραγώγησης, ψευδών δηλώσεων, απόκρυψης, παρενόχλησης, κατάχρησης εμπιστευτικών πληροφοριών ή άλλων αθέμιτων συναλλαγών ή πρακτικών.

Οι αποφάσεις μας για την επιλογή προμηθευτών ή εργολάβων και γενικά εξωτερικών συνεργατών βασίζονται στην αντικειμενική επιχειρηματική λογική και όχι σε προσωπικά συμφέροντα ή μεροληψία.

## 5.7. Διαχείριση εξωτερικής επικοινωνίας

### ***Υποχρεώσεις δημόσιας ομιλίας, διδασκαλίας και συγγραφής***

Τα στελέχη του Ομίλου που είναι υπεύθυνα και αρμόδια για την Επικοινωνία και τις Δημόσιες Σχέσεις του Ομίλου είναι υπεύθυνα για τη διαχείριση όλων των δραστηριοτήτων εξωτερικής ομιλίας για λογαριασμό του Ομίλου. Οι εργαζόμενοι/ες δεν δύνανται να μιλήσουν για λογαριασμό του Ομίλου ή να συμμετέχουν σε ομάδα ή άλλη εξωτερική παρουσίαση που σχετίζεται με τον ρόλο τους στον Όμιλο ή τις επαγγελματικές δραστηριότητες, εκτός εάν έχουν εξουσιοδοτηθεί ειδικά από τον/την προϊστάμενο/η τους, τον/την επικεφαλής της επιχειρηματικής μονάδας και τον/την υπεύθυνο επικοινωνίας του Ομίλου.

Απαραίτητη είναι η γραπτή ή προφορική έγκριση, από τους αρμοδίους, πριν από την αποδοχή οποιασδήποτε τέτοιας δέσμευσης. Τα αιτήματα για ρόλους ομιλίας σε δημόσια φόρα, συνέδρια ή ομάδες συζήτησης θα πρέπει να αποστέλλονται στην Μονάδα Ανάλυσης Αγοράς & Επικοινωνίας ή στο Γραφείο Διευθύνοντος Συμβούλου, προς έγκριση. Το αυτό ισχύει και για όλες τις γραπτές δηλώσεις, άρθρα, συνεντεύξεις κ.λπ. για λογαριασμό του Ομίλου.

Οι Εργαζόμενοι/ες δεν λαμβάνουν αποζημίωση/αμοιβή από οποιαδήποτε πηγή εκτός του Ομίλου για διδασκαλία, ομιλία ή γραπτή δέσμευση που σχετίζεται ή παρέχει οφέλη στα επίσημα καθήκοντά τους στον Όμιλο, χωρίς προηγούμενη γραπτή έγκριση από τον/την προϊστάμενό/η τους, ο/η οποίος/α δύναται να συμβουλευτεί το Γραφείο Διευθύνοντος Συμβούλου. Οι δαπάνες που πραγματοποιούνται σε σχέση με τις εγκεκριμένες δεσμεύσεις ομιλιών για λογαριασμό του Ομίλου (π.χ. ταξίδια και καταλύματα) καλύπτονται από τον Όμιλο.

### ***Μέσα κοινωνικής δικτύωσης***

Ο Κώδικας Επιχειρηματικής Δεοντολογίας και όλες οι πολιτικές ισχύουν για τη χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, όπως θα ισχύουν σε οποιαδήποτε άλλη κατάσταση.

Οι εργαζόμενοι/ες οφείλουν να γνωρίζουν ότι σε όλες τις επικοινωνίες, συμπεριλαμβανομένων των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, πρέπει να αποφεύγουν την αποκάλυψη εμπιστευτικών πληροφοριών του Ομίλου ή τρίτων (συμπεριλαμβανομένων σημαντικών μη δημόσιων πληροφοριών). Εκτός εάν είναι διορισμένοι εκπρόσωποι του Ομίλου, καμία από τις διαδικτυακές αναρτήσεις τους δεν θα πρέπει να δηλώνει ή να υποδεικνύει ότι εκφράζονται ή λαμβάνουν θέση για λογαριασμό του Ομίλου ή οποιασδήποτε συνδεδεμένης οντότητας. Έχουν τη δυνατότητα να εκφράζονται δηλώνοντας ρητά ότι αυτό που θα δηλώσουν αποτελεί την δική τους προσωπική άποψη και σε καμία περίπτωση δεν εκφράζει την άποψη και θέση του Ομίλου.

Αναμένεται ότι οι εργαζόμενοι/ες έχουν την ικανότητα να αντιλαμβάνονται και να συνειδητοποιούν ότι ο τρόπος με τον οποίο εμφανίζονται στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης επηρεάζει την εικόνα του Ομίλου και συνεπάγεται πολλούς κινδύνους για την εταιρική φήμη και όχι μόνο. Συνεπώς η παρουσία μας στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης πρέπει να είναι ευπρεπής και συνετή όπως αρμόζει στο ύφος, τη σοβαρότητα και τη θέση που κατέχει ο Όμιλος μας στον επιχειρηματικό κόσμο και στην κοινωνία γενικότερα. Επίσης θα πρέπει να λάβουν σοβαρά υπόψη ότι αντιπροσωπεύουν τον Όμιλο όχι μόνο εντός αλλά και εκτός του χώρου εργασίας καθώς και μέσω της διαδικτυακής παρουσίας τους. Σε περίπτωση που οι εργαζόμενοι/ες επιθυμούν να αποστείλουν ή να κοινοποιήσουν υλικό με το λογότυπο του Ομίλου στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, πρέπει υποχρεωτικά να το γνωστοποιήσουν και να διασφαλίσουν προηγούμενη έγκριση από τη Μονάδα Ανάλυσης Αγοράς & Επικοινωνίας ή το Γραφείο Διευθύνοντος Συμβούλου.

### 5.8. Συμμετοχή σε πολιτικές δραστηριότητες

Με ιδιαίτερη σοβαρότητα και προσοχή αναλαμβάνουμε τις ευθύνες της συνεργασίας μας με τους κυβερνητικούς και ρυθμιστικούς φορείς καθώς και τους νομοθέτες, με τρόπο που διασφαλίζει την ουδετερότητά μας, προκειμένου να γνωστοποιήσουμε τη θέση μας σε οποιαδήποτε θέματα επηρεάζουν τον Όμιλο, το προσωπικό μας, τους πελάτες μας τους μετόχους μας ή τις αγορές στις οποίες δραστηριοποιούμαστε. Δεν προβαίνουμε σε πληρωμές διευκόλυνσης, ούτε παρέχουμε άλλη άμεση ή έμμεση στήριξη σε πολιτικά κόμματα ή σε εκπροσώπους τους.

Σεβόμαστε το ατομικό δικαίωμα του κάθε ατόμου να έχει προσωπικές πολιτικές πεποιθήσεις και απόψεις. Ωστόσο, δεν επιτρέπεται οι πολιτικές απόψεις να επηρεάζουν τη συμπεριφορά και τις αποφάσεις των εργαζομένων κατά την εκτέλεση της εργασίας τους, ούτε επιτρέπεται να παρουσιάζουν τις απόψεις και πεποιθήσεις τους ως θέσεις του Ομίλου. Σεβόμενοι τις πολιτικές επιλογές κάθε εργαζόμενου, επιτρέπεται η συμμετοχή σε πολιτικές συγκεντρώσεις ή εκδηλώσεις με την προϋπόθεση ότι ο κάθε εργαζόμενος δεν δηλώνει δημοσίως με κανένα τρόπο τη συσχέτισή του με τον Όμιλο.

### 5.9. Προστασία εταιρικών περιουσιακών στοιχείων

Οι εργαζόμενοι του Ομίλου αναμένεται να σέβονται και να προστατεύουν τα πάγια και περιουσιακά στοιχεία του Ομίλου και να διασφαλίζουν την αποτελεσματική χρήση τους. Τα περιουσιακά στοιχεία του Ομίλου θα πρέπει να χρησιμοποιούνται μόνον για τις ανάγκες της εργασίας και να μην αφαιρούνται ή καταστρέφονται με οποιονδήποτε τρόπο.

### 5.10. Δεοντολογική διαχείριση προμηθευτών και δαπανών

Καθένας/καθεμία από μας έχει την υποχρέωση να χρησιμοποιεί τους εταιρικούς πόρους με σύνεση και σεβασμό. Σε αυτό το πλαίσιο θα πρέπει να συνεργαζόμαστε με προμηθευτές που μοιράζονται τη δέσμευσή μας για δεοντολογική επιχειρηματική συμπεριφορά και να λαμβάνουμε αποφάσεις για προμήθειες που προάγουν τα συμφέροντα του Ομίλου, τηρούν τις ισχύουσες πολιτικές και διαδικασίες και λαμβάνουν υπόψη τυχόν κινδύνους.

Οι διαδικασίες αυτές περιλαμβάνουν την προσεκτική παρακολούθηση των προμηθευτών που έχουμε επιλέξει ώστε να διασφαλίζεται ότι πληρούν όλες τις προδιαγραφές και τις απαιτήσεις και ότι τηρούνται όλοι οι συμβατικοί όροι συμπεριλαμβανομένων αυτών της τιμολόγησης. Με αυτόν τον τρόπο, όχι μόνο προστατεύουμε τον Όμιλο από τον κίνδυνο, αλλά και βελτιστοποιούμε την απόδοση και την προαγωγή της αποτελεσματικότητας. Τυχόν ανησυχίες σχετικά με ακατάλληλες συμβατικές πρακτικές, απάτη ή μη εξουσιοδοτημένη τιμολόγηση

πρέπει να αναφέρονται άμεσα στις Μονάδες Διαχείρισης Κινδύνου & Κανονιστικής Συμμόρφωσης του Ομίλου.

## 6. Συγκρούσεις συμφερόντων

Ο Όμιλος έχει θεσπίσει Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων με στόχο την αναγνώριση, την πρόληψη και αποφυγή, και την αντιμετώπιση καταστάσεων που μπορεί να οδηγήσουν (ή να θεωρηθεί ότι οδηγούν) σε συγκρούσεις συμφερόντων. Αναμένεται ότι όλοι/όλες οι εργαζόμενοι/ες λαμβάνουν γνώση και συμμορφώνονται με την Πολιτική του Ομίλου περί σύγκρουσης συμφερόντων και δηλώνουν εγκαίρως στην Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης θέματα που μπορεί να δημιουργήσουν συγκρούσεις συμφερόντων π.χ. παράλληλη απασχόληση εργαζόμενου σε άλλη εταιρεία η οποία ενδέχεται να επηρεάσει την κρίση στελέχους του Ομίλου κατά τη διαδικασία χειρισμού μίας επιχειρηματικής υπόθεσης κ.ά.

## 7. Εμπιστευτικότητα

Η διαχείριση εμπιστευτικών πληροφοριών αποτελεί συνήθη πρακτική της καθημερινής μας εργασίας. Απαγορεύεται ρητά η αποκάλυψη εμπιστευτικών πληροφοριών (εκτός εάν απαιτείται από το νόμο ή κάποιον κανονισμό). Οι πληροφορίες που λαμβάνονται δεν πρέπει ποτέ να χρησιμοποιούνται εσφαλμένα για προσωπικά, μη εργασιακά οφέλη, ή οφέλη τρίτων καθ' όλη τη διάρκεια της εργασιακής τους σχέσης με τον Όμιλο. Η υποχρέωση τήρησης του απορρήτου ισχύει και μετά τη λήξη της απασχόλησης στον Όμιλο.

Ειδικοί κανόνες για το χειρισμό αυτών των πληροφοριών καθορίζονται στην Πολιτική Ασφάλειας Πληροφοριών του Ομίλου.

Οποιαδήποτε μη εξουσιοδοτημένη γνωστοποίηση εμπιστευτικών πληροφοριών του Ομίλου ή τρίτων ή ανησυχιών ότι η ασφάλεια αυτών των πληροφοριών ενδέχεται να έχει τεθεί σε κίνδυνο πρέπει να αναφέρονται αμέσως στο InformationSecurity@athexgroup.gr ή/και στο DataProtectionOfficer@athexgroup.gr εάν πρόκειται για δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα.

Έχουμε υποχρέωση να προστατεύουμε σχολαστικά τις εμπιστευτικές πληροφορίες και να τηρούμε τις απαιτήσεις απορρήτου για όλα τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα. Μιλάμε για λογαριασμό του Ομίλου μόνο όταν είμαστε εξουσιοδοτημένοι/ες και πάντα με συνέπεια ως προς τις αξίες και τις δεοντολογικές αρχές μας.

## 8. Νομικές υποχρεώσεις

### 8.1. Χρήση προνομιακής πληροφόρησης

Από τη φύση των εργασιών μας, οι εργαζόμενοι/ες μπορεί να έχουν πρόσβαση σε πληροφορίες που εάν δημοσιοποιούνταν, θα μπορούσαν να επιδράσουν σημαντικά στην τιμή χρηματοπιστωτικών μέσων ή παραγώγων χρηματοπιστωτικών μέσων, και που ένας συνειδητός επενδυτής θα αξιολογούσε, μεταξύ άλλων, κατά τη λήψη των επενδυτικών αποφάσεών του.

Στην περίπτωση που κάποιοι/ες εργαζόμενοι/ες πραγματοποιούν συναλλαγές με βάση αυτές τις πληροφορίες ή επιτρέπουν σε άλλους να πραγματοποιούν συναλλαγές με βάση αυτές τις πληροφορίες, αυτό ενδέχεται να θεωρηθεί κατάχρηση της αγοράς, η ποινή της οποίας θα μπορούσε να είναι ακόμη και φυλάκιση.

Ειδικοί κανόνες για την ίδια χρήση αυτών των πληροφοριών καθορίζονται στην Πολιτική Κατάχρησης της Αγοράς του Ομίλου. Απαιτείται από τους/τις εργαζομένους/ες να μη συνάπτουν καμία συναλλαγή στα χρεόγραφα του Ομίλου ή σε άλλα χρηματοπιστωτικά μέσα ή παράγωγα αυτών που αποτελούν αντικείμενο διαπραγμάτευσης στις αγορές μας, εάν διαθέτουν μη δημοσιοποιημένες, προνομιακές πληροφορίες για τα εν λόγω μέσα.

## 8.2. Ανταγωνισμός

Πιστεύουμε στο δυναμικό και δίκαιο ανταγωνισμό. Στόχος μας είναι όχι μόνο να κατανοήσουμε τις ανάγκες των επιχειρηματικών μας εταίρων και των πελατών μας, αλλά και να ξεπεράσουμε τις προσδοκίες τους, με την καινοτομία και τη συνεχή ανάπτυξη της ενδεδειγμένης γνώσης των προϊόντων, των λύσεων και των υπηρεσιών που προσφέρουμε.

Ο ανταγωνισμός κατά τις επιχειρηματικές μας δραστηριότητες γίνεται με δίκαιο, δεοντολογικό τρόπο έτσι ώστε να συμμορφώνεται πλήρως με όλους τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς. Πιο συγκεκριμένα, δεν κάνουμε τα εξής:

- Δεν συζητάμε με πραγματικούς ή δυνητικούς ανταγωνιστές αμοιβές, τιμές, πολιτικές τιμολόγησης, επίπεδα παραγωγής ή πωλήσεων ή άλλα ανταγωνιστικά ευαίσθητα θέματα.
- Δεν αποκαλύπτουμε τις τρέχουσες ή μελλοντικές στρατηγικές ανάπτυξης ή προβολής και προώθησης των προϊόντων που θα μπορούσαν να ερμηνευθούν ως πρόσκληση προς τους ανταγωνιστές να καταθέτουν πελάτες, αγορές προϊόντων ή γεωγραφικές περιοχές.
- Δεν προτείνουμε, υποστηρίζουμε ή συμμετέχουμε σε συντονισμένες αρνήσεις για την αντιμετώπιση ή εξαιρέσεις συγκεκριμένων ανταγωνιστών, προμηθευτών ή πελατών.
- Δεν μοιραζόμαστε ή ανταλλάσσουμε ανταγωνιστικά ευαίσθητες πληροφορίες εκτός από ορισμένες νόμιμες συνεργασίες ή κοινούς προμηθευτές που έχουν εγκριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο.
- Για να αποφευχθεί η εμφάνιση ακατάλληλης συμπεριφοράς, δεν συναντάμε έναν ανταγωνιστή εκτός ελεγχόμενου περιβάλλοντος για να συζητήσουμε ανταγωνιστικά ευαίσθητες πληροφορίες. Ακόμη και σε ελεγχόμενα περιβάλλοντα, όπως επίσημες συναντήσεις, φροντίζουμε να μη συμμετέχουμε ή διευκολύνουμε μια ακατάλληλη συζήτηση για ανταγωνιστικά ευαίσθητες πληροφορίες.
- Δεν λαμβάνουμε πληροφορίες σχετικά με τους ανταγωνιστές μας μέσω ακατάλληλων μέσων, αποδοχής ή χρήσης των πληροφοριών που έχουν αποκτηθεί ή προσφερθεί με ακατάλληλα μέσα.
- Δεν μοιραζόμαστε εμπιστευτικές πληροφορίες προηγούμενων εργοδοτών ή παραβιάζουμε όρους μη γνωστοποίησης, μη ανταγωνισμού ή άλλης παρόμοιας συμφωνίας που έχει συναφθεί πριν από την ένταξη μας στο Όμιλο.

## 8.3. Καταπολέμηση της δωροδοκίας και της διαφθοράς

- Σύμφωνα με την Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων του Ομίλου, δε δίνουμε ούτε λαμβάνουμε, άμεσα ή έμμεσα, δωροδοκίες ή άλλα ακατάλληλα πλεονεκτήματα για επιχειρηματικά ή οικονομικά οφέλη. Ο Όμιλος επιδεικνύει «μηδενική ανοχή» σε παραβιάσεις της νομοθεσίας κατά της διαφθοράς. Η πολιτική κατά της απάτης του Ομίλου δίνει έμφαση στην πρόληψη και την ελαχιστοποίηση της πιθανότητας διάπραξης απάτης, προάγοντας τη διαφάνεια και την τεκμηρίωση των μηχανισμών λήψης αποφάσεων.

## 8.4. Οικονομική ακεραιότητα

Ο Όμιλος δεσμεύεται για πλήρη, δίκαιη, σαφή, ακριβή και έγκαιρη δημόσια επικοινωνία, συμπεριλαμβανομένων όλων των οικονομικών και κανονιστικών εκθέσεων και αναφορών. Μόνο εξουσιοδοτημένα άτομα μπορούν να πραγματοποιούν δημόσιες επικοινωνίες για λογαριασμό του Ομίλου για θέματα που άπτονται της οικονομικής ακεραιότητας του Ομίλου.

Οι εργαζόμενοι/ες που εμπλέκονται στη διαδικασία γνωστοποίησης δεν πρέπει να προκαλούν εν γνώσει τους τη διαστρέβλωση στοιχείων για τον Όμιλο σε άλλους, είτε εντός είτε εκτός του Ομίλου.

Ο Όμιλος δεσμεύεται να παρέχει τα υψηλότερα πρότυπα χρηματοοικονομικής διαφάνειας κατά την κατάρτιση ετήσιων και άλλων αναφορών. Δεν καθιερώνουμε ούτε διατηρούμε μη καταγεγραμμένους λογαριασμούς, περιουσιακά στοιχεία ή υποχρεώσεις, και είμαστε συνεπείς σε κάθε φορολογική και άλλη δημοσιονομική υποχρέωση.

Ο Όμιλος δεν ανέχεται:

- οποιαδήποτε ψευδή ή παραπλανητική εγγραφή στα βιβλία και τα αρχεία μας.
- τη δημιουργία οποιουδήποτε εμφανούς ή μη εγκεκριμένου κεφαλαίου, περιουσιακού στοιχείου ή οντότητας για οποιονδήποτε σκοπό.
- την έγκριση ή την πραγματοποίηση οποιασδήποτε πληρωμής με τη συμφωνία ή την κατανόηση ότι οποιοδήποτε μέρος πρέπει να χρησιμοποιηθεί για οποιονδήποτε άλλο σκοπό εκτός από εκείνον που περιγράφεται από τα δικαιολογητικά.
- τη χρήση κεφαλαίων ή στοιχείων ενεργητικού του Ομίλου για οποιονδήποτε παράνομο σκοπό, ή
- οποιασδήποτε ενέργειες εξαναγκασμού, χειρισμού, παραπλάνησης ή δόλιας επιρροής σε ανεξάρτητους ελεγκτές του Ομίλου.

## 9. Εφαρμογή του Κώδικα

### 9.1. Συνέπειες μη συμμόρφωσης

Κάθε άτομο που παραβιάζει μια διάταξη του παρόντος Κώδικα, έναν εφαρμοστέο κανονισμό ή Πολιτική του Ομίλου ή ασκεί παράνομη ή ανάρμοστη συμπεριφορά, θα υπόκειται σε πειθαρχικά μέτρα όπως προβλέπεται από τη νομοθεσία ή αναφέρεται σε επιμέρους πολιτικές ή στους Κανονισμούς Εργασίας του Ομίλου.

Σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, η διορθωτική ενέργεια μπορεί επίσης να περιλαμβάνει την παραπομπή ενός θέματος σε ρυθμιστική αρχή ή επιβολή του νόμου. Στην περίπτωση εξωτερικών συνεργατών, η διακοπή των υπηρεσιών δύναται να διερευνηθεί και να επιβληθεί.

Όπως αναφέρεται περαιτέρω στον παρόντα Κώδικα, ο Όμιλος έχει μηδενική ανοχή για αντιδράσεις εναντίον ατόμων που αναζητούν καθοδήγηση, αναφέρουν ανησυχίες ή συνεργάζονται σε μια έρευνα. Κάθε άτομο που προβαίνει σε αντίποινα υπόκειται σε πειθαρχικά μέτρα.

### 9.2. Απαλλαγές, εξαιρέσεις, παρεκκλίσεις

Κάθε περίπτωση όπου ζητείται εξαίρεση από την παρούσα Πολιτική πρέπει να εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο.

### 9.3. Αναφορά αντιδεοντολογικής συμπεριφοράς και καταγγελίες

Η έκφραση ανησυχιών σχετικά με πιθανές παραβιάσεις του παρόντος Κώδικα, μιας Πολιτικής ή ενός κανονισμού, είναι ζωτικής σημασίας για την προστασία των ατομικών και εταιρικών συμφερόντων και την τήρηση της δέσμευσής μας να ενεργούμε με ακεραιότητα. Κάθε ένας από εμάς έχει υποχρέωση να αναφέρει οποιαδήποτε κανονιστική παραβίαση πιστεύει ότι έχει συμβεί ή μπορεί να συμβεί.

Αυτό επεκτείνεται σε ενέργειες από οποιονδήποτε εργαζόμενο/η, πελάτη, προμηθευτή ή άλλους που παραβιάζουν τον Κώδικα, την Πολιτική ή τον κανονισμό ή συνιστούν παράνομη, ανάρμοστη ή αντιδεοντολογική συμπεριφορά.

### **Δημιουργία αναφοράς παραβίασης Κώδικα**

Οι αναφορές παραβίασης μπορούν να υποβληθούν με εμπιστευτικότητα με απόλυτη εχεμύθεια μέσω e-mail στο [ethics@athexgroup.gr](mailto:ethics@athexgroup.gr). Ο λογαριασμός αυτός επιθεωρείται σε συνθήκες απόλυτης εμπιστευτικότητας από τον Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού ο οποίος κρίνει τις ενέργειες που θα πρέπει να ακολουθηθούν.

Για την υποβολή μίας αναφοράς, δεν απαιτούνται όλα τα στοιχεία ή η απόδειξη ότι έχει σημειωθεί παραβίαση. Αντιθέτως, πρέπει να ενεργούμε με καλή πίστη, να παρέχουμε όλες τις σχετικές πληροφορίες που είναι γνωστές σε εμάς και να μην παρουσιάζουμε πληροφορίες με παραπλανητικό τρόπο. Εάν πιστεύουμε ότι έχει σημειωθεί παραβίαση, θα πρέπει να διατηρήσουμε όλα τα έγγραφα που σχετίζονται με την παραβίαση και να τα παραδώσουμε στον αρμόδιο που διερευνά το θέμα.

Τα άτομα που είναι αρμόδια για την έρευνα δεν ενθαρρύνουν τους/τις καταγγέλλοντες/ουσες να λαμβάνουν προληπτικά οποιαδήποτε περαιτέρω πληροφορία από οποιαδήποτε πηγή, ανεξάρτητα από τις περιστάσεις, καθώς η ενέργεια αυτή ενδέχεται να παραβιάζει τη νομοθεσία. Ωστόσο, μπορεί να ζητηθεί από τους/τις καταγγέλλοντες/ουσες να διευκρινίσουν τις πληροφορίες που έχουν ήδη παράσχει.

Επιπλέον, εάν κάποιο άτομο αναφέρει μια ύποπτη παραβίαση σε εσάς, πρέπει να ειδοποιήσετε ένα από τα άτομα που αναφέρονται στα κανάλια αναφοράς παρακάτω.

Εάν ακολουθήσουν πειθαρχικές ενέργειες ή άλλες διαδικασίες, ενδέχεται να μην είναι δυνατόν να αναληφθεί δράση για την κοινοποίηση του καταγγέλλοντος χωρίς τη βοήθειά του, οπότε δύναται να κληθεί να καταθέσει ως μάρτυρας.

### **Διαδικασία αναφοράς**

Όλες οι παραβιάσεις πρέπει να αναφέρονται μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στην Επιτροπή Επιχειρηματικής Δεοντολογίας (Business Ethics Committee) στη διεύθυνση [ethics@athexgroup.gr](mailto:ethics@athexgroup.gr). Ανάλογα με τη φύση του περιστατικού και τα εμπλεκόμενα μέρη, η αναφορά θα υποβάλλεται ανάλογα από την Επιτροπή στην αρμόδια αρχή με την ύψιστη εμπιστευτικότητα.

Ως εκ τούτου, τα ζητήματα που εγείρονται μπορούν να απαιτούν:

- τη σύσταση συμβουλευτικής ομάδας έρευνας.
- την αναφορά στη Διοίκηση.
- την αναφορά στη Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης.
- την αναφορά στη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού.

### **Προστασία για τους/τις καταγγέλλοντες/ουσες**

Τα άτομα που αναφέρουν ένα περιστατικό παραβίασης του Κώδικα, υπό την προϋπόθεση ότι αυτό γίνεται με καλή πίστη και σύμφωνα με τις διατάξεις που προβλέπει ο παρών Κώδικας, προστατεύονται από οποιοσδήποτε πράξεις αντιποίνων ή τιμωρίας, συμπεριλαμβανομένων, ενδεικτικά:

- παρενόχλησης,

- συμπεριφορών ή ενεργειών που αφορούν απόλυση, υποβιβασμό, αναστολή σύμβασης εργασίας,
- διακρίσεων και πράξεων εγκληματικότητας - άμεσων ή έμμεσων - οι οποίες συνιστώνται, επαπειλούνται ή ασκούνται κατά του καταγγέλλοντος

## 10. Πρόσθετες πληροφορίες

Όλοι οι εργαζόμενοι/ες αναμένεται να είναι εξοικειωμένοι με όλες τις πολιτικές του Ομίλου. Για πρόσθετες πληροφορίες ή βοήθεια, επικοινωνήστε με τον/την Διευθυντή/Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού ή τον/την Επικεφαλής Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης του Ομίλου.

Ο Κώδικας Επιχειρηματικής Δεοντολογίας αναθεωρείται από τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού, με τη συνδρομή της Μονάδας Κανονιστικής Συμμόρφωσης του Ομίλου, ώστε να διασφαλίζεται η συνεχής συνάφεια και δυνατότητα εφαρμογής σε ετήσια βάση και όπως απαιτείται όταν τα εσωτερικά ή εξωτερικά γεγονότα υποδεικνύουν μια πιο συχνή επανεξέταση, για παράδειγμα, ρυθμιστικές αλλαγές.