



Κώδικας Ηθικής και Δεοντολογίας

Δεκέμβριος 2024

Εθνικής Αντιστάσεως 104 153 51 Παλλήνη
T: +30 2108092000
E: info@ave.gr

ave.gr

Έκδοση: 2.0

Στοιχεία Εγγράφου

Ημερομηνία	Έκδοση	Σύνταξη/Αναθεώρηση	Επισκόπηση	Έγκριση
01/12/2022	1.0	Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης	Επιτροπή Ελέγχου	Διοικητικό Συμβούλιο
20/12/2024	2.0	Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης	Επιτροπή Ελέγχου	Διοικητικό Συμβούλιο

Ημερομηνία καταχώρησης στο εταιρικό “Share Folder”

12.3.2025

Πίνακας περιεχομένων

1. Εισαγωγή	3
2. Οι Εταιρικές μας Αξίες	3
3. Η δέσμευση της Διοίκησης απέναντι στους εργαζόμενους	4
4. Ο ρόλος των Διευθυντικών Στελεχών.....	4
5. Θέματα Κανονιστικής Συμμόρφωσης.....	5
5.1 Επιχειρηματική ηθική.....	5
5.2 Συμμόρφωση με τη νομοθεσία	5
5.3 Σύγκρουση συμφερόντων	5
5.4 Ανταγωνισμός.....	5
5.5 Δωροδοκία και Διαφθορά.....	6
5.6 Προστασία περιουσιακών στοιχείων	7
5.7 Χρηματοοικονομική και μη χρηματοοικονομική πληροφόρηση.....	7
5.8 Ασφάλεια Πληροφοριακών Συστημάτων.....	8
5.9 Προστασία εμπιστευτικών πληροφοριών	8
5.10 Συναλλαγές κατόχων προνομιακής πληροφόρησης.....	8
5.11 Σχέσεις με τους πελάτες	9
5.12 Σχέσεις με Μετόχους & Επενδυτές	9
5.13 Σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων	9
5.14 Υγεία & Ασφάλεια.....	10
5.15 Προστασία του Περιβάλλοντος.....	10
5.16 Δημοσιοποίηση Πληροφοριών και Εταιρική Εικόνα.....	11
6. Αναφορά παραβιάσεων του Κώδικα	11
7. Διαχείριση παραβίασης του Κώδικα.....	12
8. Μηχανισμός Whistleblowing.....	12
9. Ισχύς και διανομή του Κώδικα	13
10. Προσωπική δέσμευση και αποδοχή του Κώδικα	14

1. Εισαγωγή

Ο Κώδικας Ηθικής και Δεοντολογίας (εφεξής ο «Κώδικας»), που έχει υιοθετήσει η Εταιρεία, σκοπό έχει να προωθήσει μια κοινή εταιρική κουλτούρα στον Όμιλο AVE (εφεξής ο «Όμιλος»), ως τέτοιου νοουμένου της Εταιρείας AVE A.E. και των θυγατρικών αυτής, που να ενθαρρύνει συμπεριφορές που συνάδουν με τις βέλτιστες αρχές επιχειρηματικής ηθικής και συμπεριφοράς, αλλά και της ισχύουσας νομοθεσίας στους τομείς των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, των συνθηκών εργασίας, του περιβάλλοντος και της καταπολέμησης της διαφθοράς.

Ο Κώδικας απευθύνεται και δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων της Εταιρείας καθώς και τους συνεργάτες και τους συμβούλους της, καθοδηγώντας τους στη λήψη αποφάσεων, σε περιπτώσεις στις οποίες ενδέχεται να δημιουργηθούν διλήμματα ως προς τον ενδεδειγμένο τρόπο συμπεριφοράς και αντιμετώπισης θεμάτων που άπτονται των αρχών και κανόνων της επιχειρηματικής ηθικής.

2. Οι Εταιρικές μας Αξίες

Στον Όμιλο AVE:

- Λειτουργούμε με γνώμονα την εντιμότητα και την ακεραιότητα σε όλες τις επιχειρηματικές μας δραστηριότητες.
- Σεβόμαστε τον υγιή ανταγωνισμό και αποφεύγουμε οποιαδήποτε αθέμιτη πρακτική.
- Προάγουμε τη δημιουργικότητα, το επιχειρηματικό πνεύμα και την καινοτομία σε κάθε μας δραστηριότητα. Ενθαρρύνουμε την ανάπτυξη νέων λύσεων και ιδεών που προσδίδουν αξία και βελτιώνουν την ποιότητα των υπηρεσιών μας.
- Διασφαλίζουμε τις προϋποθέσεις για τη συνεχή ανάπτυξη των εργαζομένων, την ενίσχυση της δημιουργικής τους σκέψης και την εκπλήρωση των προσωπικών και επαγγελματικών τους φιλοδοξιών.
- Αντιλαμβανόμαστε την περιβαλλοντική μας ευθύνη, αποφεύγοντας ενέργειες που θα είχαν βλαπτικές επιπτώσεις στο περιβάλλον, ενώ, ταυτόχρονα, αναγνωρίζουμε την κοινωνική μας ευθύνη και υιοθετούμε δράσεις υποστηρικτικές των τοπικών κοινωνιών, ευπαθών ομάδων κλπ.
- Δεσμευόμαστε για την ορθή χρήση και προστασία των εμπιστευτικών πληροφοριών που αφορούν στις εταιρείες, τους πελάτες, συνεργάτες, επενδυτές και εργαζομένους μας.

3. Η δέσμευση της Διοίκησης απέναντι στους εργαζόμενους

Η επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της εταιρικής κουλτούρας, καθώς σε αυτό στηρίζεται η υλοποίηση των επιχειρηματικών στόχων, η επίτευξη των θετικών αποτελεσμάτων και η συνεχής ανάπτυξη της Εταιρείας. Σε αυτή την κατεύθυνση, η Διοίκηση, λειτουργώντας με αίσθημα ευθύνης και συνέπειας απέναντι στους εργαζόμενους:

- Διασφαλίζει την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, θέτοντας ακόμα και αυστηρότερα όρια και στόχους από αυτά που τίθενται από την ισχύουσα νομοθεσία, αν κριθεί αναγκαίο.
- Προωθεί τις ίσες ευκαιρίες στον εργασιακό χώρο, σεβόμενη τη διαφορετικότητα και ενεργώντας χωρίς διακρίσεις με βάση την ηλικία, τη φυλή, το φύλο, την εθνική προέλευση, τη θρησκεία, την υγεία, τις πολιτικές ή ιδεολογικές απόψεις, ή άλλα χαρακτηριστικά κάθε εργαζομένου.
- Εξασφαλίζει ένα περιβάλλον εργασίας στο οποίο αναπτύσσονται σχέσεις εμπιστοσύνης, αλληλοσεβασμού και δημιουργικής επικοινωνίας.
- Ενθαρρύνει την ευθύτητα και την καλόπιστη κριτική που στοχεύει στην προσωπική εξέλιξη και στην βελτίωση της απόδοσης.
- Προάγει την κουλτούρα της ομαδικότητας με σεβασμό στις διαφορετικές απόψεις.
- Στοχεύει στην προσέλκυση ανθρώπων που διαθέτουν γνώσεις αλλά ταυτόχρονα ασπάζονται τις αξίες της Εταιρείας.

4. Ο ρόλος των Διευθυντικών Στελεχών

Είναι πρωταρχική υποχρέωση των διευθυντικών στελεχών να διατηρούν ένα εργασιακό περιβάλλον που λειτουργεί με βάση τις αρχές της ομαδικότητας, της ακεραιότητας και της εμπιστοσύνης. Συνεπώς, κάθε διευθυντικό στέλεχος είναι υπεύθυνο για τους εργαζόμενους των οποίων προϊστάται. Διασφαλίζει ότι ο Κώδικας είναι διαθέσιμος και κατανοητός από όλους τους εργαζόμενους, συμπεριλαμβανομένων των νεοπροσλαμβανόμενων, και ότι οι εργαζόμενοι της Διεύθυνσής του έχουν λάβει την κατάλληλη εκπαίδευση, όπου αυτό κρίνεται απαραίτητο, και σαφείς οδηγίες που θα τους επιτρέψουν να συμμορφώνονται με τη νομοθεσία και τον Κώδικα. Ενεργεί πάντα σύμφωνα τα πρότυπα και τις συμπεριφορές που περιγράφονται στον Κώδικα και δημιουργεί ένα ανοικτό περιβάλλον στην κατάθεση προβληματισμών αλλά και την παροχή βοήθειας και στήριξης του προσωπικού για την αποτελεσματική ανάδειξη των ζητημάτων συμμόρφωσης με τον Κώδικα.

5. Θέματα Κανονιστικής Συμμόρφωσης

5.1 Επιχειρηματική ηθική

Ως επιχειρηματική ηθική δεν νοείται μόνο η συμμόρφωση προς το νομικό και ρυθμιστικό πλαίσιο, αλλά, πρωτίστως, αφορά στην ανάπτυξη της επιχειρηματικής δραστηριότητας με πνεύμα δικαιοσύνης, ακεραιότητας, ειλικρίνειας και σεβασμού. Ο σεβασμός που επιδεικνύουν οι εργαζόμενοι σε αξίες, όπως η διαφάνεια, η αξιοκρατία και το αίσθημα ευθύνης, ενισχύει την προσπάθεια της Εταιρείας να επιτύχει μακροπρόθεσμη και βιώσιμη ανάπτυξη.

5.2 Συμμόρφωση με τη νομοθεσία

Αδιαπραγμάτευτη αρχή για την Εταιρεία είναι η επιχειρηματική της δραστηριότητα να συμμορφώνεται πλήρως προς την ισχύουσα νομοθεσία. Είναι, συνεπώς, αυτονόητη και για κάθε εργαζόμενο χωριστά η απαρέγκλιτη τήρηση των νόμων, κατά την εκτέλεση της καθημερινής εργασίας του.

5.3 Σύγκρουση συμφερόντων

Ως «σύγκρουση συμφερόντων» νοείται η σύγκρουση μεταξύ αφενός των καθηκόντων και αφετέρου των ιδιωτικών συμφερόντων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, του προσωπικού και των συνεργατών της Εταιρείας, στο πλαίσιο της οποίας ο εκάστοτε εμπλεκόμενος έχει ιδιωτικά συμφέροντα, που δυνητικά θα μπορούσαν να επηρεάσουν με αθέμιτο τρόπο την άσκηση των καθηκόντων του, ήτοι περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων συντρέχει όταν ο εμπλεκόμενος πρέπει να επιλέξει μεταξύ των απαιτήσεων της θέσης του και των προσωπικών του συμφερόντων.

Η Εταιρεία έχει υιοθετήσει συγκεκριμένη πολιτική και διαδικασία, στην οποία αποτυπώνεται το πλαίσιο εντοπισμού και διαχείρισης δυνητικών περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων, εφαρμόζοντας σειρά μέτρων, τα οποία συμβάλλουν είτε στην πρόληψη καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων, είτε στην αποτελεσματική διαχείρισή τους.

5.4 Ανταγωνισμός

Η Εταιρεία δεσμεύεται ότι όλες οι δραστηριότητές της διεξάγονται μέσα σε πλαίσιο υγιούς και θεμιτού ανταγωνισμού και σε αυστηρή συμμόρφωση με το σύνολο της εφαρμοστέας νομοθεσίας. Συνεπώς, οι εργαζόμενοι της Εταιρείας:

- Δεν επιτρέπεται να αποκτούν παράνομη πρόσβαση σε πληροφορίες σχετικά με δραστηριότητες/πρακτικές ανταγωνιστών.

- Απαγορεύεται να επικοινωνούν σε ανταγωνιστές της Εταιρείας πληροφορίες που αφορούν στην τιμολογιακή πολιτική, την προώθηση προϊόντων, το know-how, την εμπορική πολιτική και, γενικότερα, οτιδήποτε μπορεί να επιδράσει αρνητικά στην ανταγωνιστική θέση της Εταιρείας έναντι τρίτων που δραστηριοποιούνται σε συναφείς τομείς.
- Οφείλουν να απόσχουν από ενέργειες που κατατείνουν στη δημιουργία ή λειτουργία απαγορευμένων συμπράξεων (καρτέλ) ή την εκμετάλλευση τυχόν δεσπόζουσας θέσης της Εταιρείας.
- Οφείλουν να ενεργούν με γνώμονα τους κανόνες και τις αρχές του υγιούς και θεμιτού ανταγωνισμού, όταν πραγματοποιούν συναλλαγές με τρίτους πελάτες ή προμηθευτές της Εταιρείας.

5.5 Δωροδοκία και Διαφθορά

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. Δωροδοκία υπάρχει επίσης και στον ιδιωτικό τομέα με υπαλλήλους ιδιωτικών εταιρειών.

Στην κατεύθυνση της αντιμετώπισης της δωροδοκίας και της διαφθοράς:

- Η Διοίκηση δεσμεύεται για την τήρηση διαφάνειας σε όλο το φάσμα των δραστηριοτήτων και των χρηματοοικονομικών αναφορών της Εταιρείας.
- Οι εργαζόμενοι ή οι συνεργάτες της Εταιρείας απαγορεύεται να προσφέρουν ή να αποδέχονται οποιαδήποτε μορφή οφέλους που επιδιώκει ένα αντικανονικό πλεονέκτημα, προκειμένου να ληφθεί μια ευνοϊκή απόφαση για τα συμφέροντα της Εταιρείας. Η Εταιρεία απαγορεύει τις πληρωμές διευκόλυνσης σε κυβερνητικούς αξιωματούχους.
- Όλοι οι εργαζόμενοι ή συνεργάτες που από τη φύση της εργασίας τους έρχονται σε επαφή με ρυθμιστικές αρχές, φορείς και κυβερνητικούς αξιωματούχους δεν θα πρέπει να θέτουν σε κίνδυνο τη φήμη και την ακεραιότητα της Εταιρείας. Ιδιαίτερη έμφαση θα πρέπει να δίνεται σε καταστάσεις που μπορεί να θεωρηθούν ως δωροδοκία εκ μέρους της Εταιρείας.
- Δεν επιτρέπεται να προσφέρουν ή να λαμβάνουν οι ίδιοι ή τα μέλη της οικογένειάς τους δώρα, εκπτώσεις, αμοιβές, ωφελήματα ή άλλα ανταλλάγματα (οικονομικής φύσεως ή μη) από πελάτες της Εταιρείας, δημόσιους ή άλλους φορείς ή οποιονδήποτε τρίτο, τα οποία συνδέονται άμεσα ή έμμεσα με την ιδιότητά τους ως εργαζόμενοι της Εταιρείας χωρίς την προηγούμενη έγγραφη συναίνεση του εργοδότη τους, εκτός από περιπτώσεις που γίνονται αποδέκτες στο πλαίσιο της συνήθους επιχειρηματικής πρακτικής. Σε κάθε περίπτωση, τυχόν τέτοιες παροχές θα πρέπει να αφορούν αποκλειστικά σε επαγγελματικούς σκοπούς, να περιορίζονται στο προσήκον μέτρο και να λαμβάνεται κάθε μέριμνα για τη διασφάλιση του αδιάβλητου της επιχειρηματικής σχέσης, την αποφυγή δημιουργίας κατάστασης σύγκρουσης συμφερόντων ή δημιουργίας συνθηκών που μπορεί να ερμηνευθούν ως δωροδοκία.
- Είναι πολιτική της Εταιρείας να μην γίνονται οποιεσδήποτε δωρεές σε πολιτικούς σχηματισμούς ή σχετιζόμενα με αυτούς πρόσωπα.

5.6 Προστασία περιουσιακών στοιχείων

Διαχειριζόμαστε τα περιουσιακά στοιχεία και πόρους του Ομίλου με υπευθυνότητα και τα χρησιμοποιούμε με κατάλληλο τρόπο και μόνο για τους προβλεπόμενους επιχειρηματικούς σκοπούς. Στα περιουσιακά στοιχεία συγκαταλέγονται τόσο τα υλικά όσο και τα άυλα περιουσιακά στοιχεία, αλλά και τα περιουσιακά στοιχεία τρίτων. Επίσης, στοιχεία και πληροφορίες, στα οποία έχουμε πρόσβαση κατά την εκτέλεση των καθηκόντων μας (όπως λίστες πελάτων και προμηθευτών, πληροφορίες σε σχέση με συμβάσεις, τεχνικές ή εμπορικές πρακτικές, τεχνικές προσφορές στα πλαίσια διαγωνισμών ή μελέτες), αποτελούν περιουσιακά στοιχεία του Ομίλου. Δεν ιδιοποιούμαστε τα περιουσιακά στοιχεία του Ομίλου για προσωπικό όφελος και χρήση και δεν τα διαθέτουμε σε τρίτα πρόσωπα εκτός Ομίλου. Τα συστήματα τηλεπικοινωνιών και τα εσωτερικά δίκτυα αποτελούν περιουσιακά στοιχεία του Ομίλου και πρέπει να τα χρησιμοποιούμε αποκλειστικά και μόνο για την εκτέλεση της εργασίας μας. Η χρήση των συστημάτων αυτών για παράνομους σκοπούς, όπως για μετάδοση μηνυμάτων ρατσιστικού, σεξουαλικού ή παρενοχλητικού περιεχομένου απαγορεύεται. Οφείλουμε να φυλάσσουμε με ασφάλεια τους σχετικούς κωδικούς πρόσβασης και να απέχουμε από οποιαδήποτε παράνομη αναπαραγωγή αντιγράφων του λογισμικού που χρησιμοποιείται από τον Όμιλο καθώς και από την παράνομη χρήση του εν λόγω λογισμικού.

5.7 Χρηματοοικονομική και μη χρηματοοικονομική πληροφόρηση

Η Εταιρεία δεσμεύεται για την ακρίβεια των οικονομικών αναφορών καθώς και για την ορθή και ακριβή γνωστοποίηση των οικονομικών στοιχείων όλων των εταιρειών του Ομίλου. Οι οικονομικές συναλλαγές των εταιρειών του Ομίλου καταγράφονται και δημοσιεύονται πάντα σε συμφωνία με τα γενικά αποδεκτά λογιστικά πρότυπα και αρχές ενώ τα λογιστικά αρχεία παρουσιάζουν με ορθό και τεκμηριωμένο τρόπο τη φύση των συναλλαγών. Επίσης, θεωρούμε ότι η μη χρηματοοικονομική πληροφόρηση είναι κρίσιμο εργαλείο για τον διάλογο και τη συμμετοχή των ενδιαφερόμενων μερών και δεσμευόμαστε να υποβάλλουμε τακτικές εκθέσεις όσον αφορά στις μη χρηματοοικονομικές επιδόσεις μας, ακολουθώντας τα διεθνή πρότυπα και τις βέλτιστες πρακτικές, για τη διασφάλιση της διαφάνειας και για την οικοδόμηση κλίματος εμπιστοσύνης με όλους τους ενδιαφερόμενους φορείς.

Τέλος, η συνεργασία με τους εξωτερικούς και εσωτερικούς ελεγκτές πρέπει να είναι άρτια και αποτελεσματική. Οι εργαζόμενοι και τα στελέχη της Εταιρείας οφείλουν, στο πλαίσιο των καθηκόντων τους, να προωθούν στους ελεγκτές ακριβείς και αληθείς πληροφορίες σχετικά με τα χρηματοοικονομικά ή μη χρηματοοικονομικά στοιχεία της Εταιρείας.

5.8 Ασφάλεια Πληροφοριακών Συστημάτων

Οι εργαζόμενοι της Εταιρείας:

- Δεσμεύονται να γνωρίζουν και να εναρμονίζονται με την εκάστοτε πολιτική ασφάλειας πληροφοριακών συστημάτων.
- Καλούνται να διαβάζουν με προσοχή τις ενημερώσεις που αποστέλλονται από την Διεύθυνση Ασφαλείας Πληροφοριακών Συστημάτων σχετικά με την ασφάλεια και να ακολουθούν πιστά τις οδηγίες που αναφέρονται.
- Οφείλουν σε καθημερινή βάση να είναι ιδιαίτερα προσεκτικοί σε θέματα ασφάλειας και να αναφέρουν άμεσα το οποιοδήποτε ύποπτο γεγονός στη Διεύθυνση Ασφαλείας Πληροφοριακών Συστημάτων

5.9 Προστασία εμπιστευτικών πληροφοριών

Τηρούμε το απόρρητο κάθε εμπιστευτικής πληροφόρησης ως προς την επιχειρηματική δραστηριότητα του Ομίλου. Ως εμπιστευτικές πληροφορίες χαρακτηρίζονται όλες οι μη δημόσιες οικονομικές, τεχνικές ή επιχειρηματικές πληροφορίες όπως είναι ενδεικτικά, οι διοικητικές διεργασίες και διαδικασίες, τα οργανωτικά θέματα, η τεχνογνωσία, τα επιχειρηματικά και χρηματοοικονομικά σχέδια, πολιτική τιμολόγησης, τα στοιχεία προσφορών για διαγωνισμούς, οι εργαζόμενοι, οι πελάτες και οι προμηθευτές. Παράλληλα, τηρούμε την εμπιστευτικότητα των προσωπικών δεδομένων όλων των εργαζομένων και τρίτων συνεργατών της Εταιρείας. Η χρήση ή η δημοσίευση τέτοιων πληροφοριών απαγορεύεται, εκτός εάν υπάρχει σχετική έγκριση ή νομική υποχρέωση.

5.10 Συναλλαγές κατόχων προνομιακής πληροφόρησης

Σύμφωνα με τον κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 596/2014 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του συμβουλίου της 16ης Απριλίου 2014 για την «κατάχρηση της αγοράς (κανονισμός για την κατάχρηση της αγοράς)» και την σχετική εθνική νομοθεσία, απαγορεύεται η κατάχρηση προνομιακής πληροφορίας για ίδιο όφελος, η απόπειρα κατάχρησης, η σύσταση προς άλλο πρόσωπο να προβεί σε κατάχρηση και η παράνομη ανακοίνωση προνομιακής πληροφορίας από όσους κατέχουν «προνομιακή πληροφόρηση». Ως «προνομιακή πληροφορία» νοείται η πληροφορία η οποία είναι συγκεκριμένη, δεν έχει δημοσιοποιηθεί και αφορά, άμεσα ή έμμεσα, την Εταιρεία και η οποία εάν δημοσιοποιούταν θα μπορούσε να επιδράσει σημαντικά στην τιμή των χρηματοπιστωτικών μέσων που αφορά ή στην τιμή των συνδεόμενων με αυτά παραγώγων χρηματοπιστωτικών μέσων. Κατάχρηση προνομιακής πληροφορίας συντρέχει όταν ένα πρόσωπο κατέχει προνομιακή πληροφορία και τη χρησιμοποιεί για να αποκτήσει ή να διαθέσει για λογαριασμό του ή για λογαριασμό τρίτου άμεσα ή έμμεσα χρηματοπιστωτικά μέσα, στα οποία αφορά η εν λόγω πληροφορία. Παράνομη ανακοίνωση προνομιακής πληροφορίας συντρέχει όταν ένα πρόσωπο κατέχει

προνομακή πληροφορία και τη γνωστοποιεί σε οποιοδήποτε άλλο πρόσωπο, εκτός εάν η ανακοίνωση γίνεται κατά τη συνήθη άσκηση της εργασίας, του επαγγέλματος ή των καθηκόντων του. Τέλος, απαγορεύεται η χειραγώγηση αγοράς, η οποία συνίσταται από τις ενέργειες που διαδίδουν ψευδείς ή παραπλανητικές ενδείξεις, οι οποίες έχουν επιρροή σε χρηματοπιστωτικό μέσο.

5.11 Σχέσεις με τους πελάτες

Οι σχέσεις της Εταιρείας με τους πελάτες της πρέπει να διέπονται από διαφάνεια, εμπιστοσύνη, σεβασμό, ειλικρίνεια και ακεραιότητα, διασφαλίζοντας με τον τρόπο αυτό την εμπιστοσύνη τους για την ανάπτυξη και διατήρηση μακροχρόνιων σχέσεων συνεργασίας. Προς την κατεύθυνση αυτή:

- Θέτουμε σε προτεραιότητα την ικανοποίηση των αναγκών των πελατών μας.
- Προσπαθούμε για τη διαρκή βελτίωση της ποιότητας των προσφερόμενων υπηρεσιών μας.
- Επιδεικνύουμε προθυμία και ευγένεια κατά την επικοινωνία με τους πελάτες μας.
- Αποσκοπούμε στην βέλτιστη συνεργασία και ποιοτική παροχή υπηρεσιών, βασιζόμενοι στις εξειδικευμένες γνώσεις μας και την πολυετή εμπειρία μας.

5.12 Σχέσεις με Μετόχους & Επενδυτές

Η Εταιρεία διασφαλίζει την παροχή κάθε αναγκαίας πληροφορίας και συνδρομής σχετικά με τη νόμιμη άσκηση των δικαιωμάτων των Μετόχων της, καθώς και την αξιόπιστη και έγκαιρη πληροφόρηση των οικονομικών αναλυτών, των θεσμικών και μη επενδυτών σχετικά με τη δραστηριότητά της, τις εργασίες της, την ανάπτυξη και τους στόχους της. Οι θεσμοθετημένοι μηχανισμοί ελέγχου και οι διαδικασίες της Εταιρείας διαφυλάσσουν τη διαφάνεια και ακεραιότητα έναντι των Μετόχων και των επενδυτών και ενισχύουν την εμπιστοσύνη αυτών έναντι της Εταιρείας.

5.13 Σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων

Η Εταιρεία διασφαλίζει εργασιακές σχέσεις που προάγουν θεμελιώδεις αρχές όπως του σεβασμού της ελευθερίας του συνεταιρίζεσθαι και της ουσιαστικής αναγνώρισης του δικαιώματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων, της εξάλειψης όλων των μορφών αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας, της μη συμμετοχής σε μορφές παιδικής εργασίας και της εξάλειψης των διακρίσεων στην εργασία.

Επίσης, η Εταιρεία σέβεται απόλυτα τα ανθρώπινα δικαιώματα και οι εργαζόμενοι της οφείλουν να ασκούν τα καθήκοντά τους με σεβασμό στην ανθρώπινη αξία. Στην κατεύθυνση αυτή και κατά τη διάρκεια των καθημερινών εργασιακών τους καθηκόντων δεν θα πρέπει να συμμετέχουν σε: α) υποτιμητικά αστεία ή σχόλια που αφορούν την εθνική καταγωγή, τη θρησκεία, το χρώμα, το φύλο, την ηλικία, τις

σεξουαλικές προτιμήσεις, την οικογενειακή κατάσταση, τη σωματική και πνευματική υγεία, ή σε οποιαδήποτε άλλα χαρακτηριστικά που προστατεύονται από τον νόμο, β) σε απρεπείς χειρονομίες, γ) σε σωματική ή λεκτική παρενόχληση με σεξουαλικό, ρατσιστικό ή δυσφημιστικό χαρακτήρα, δ) σε εκφοβιστικές ή επιθετικές ενέργειες, ε) σε ανάρμοστα αστεία, στ) σε κοινοποίηση ή προβολή προσβλητικού υλικού στο χώρο εργασίας.

Τέλος, η Εταιρεία διασφαλίζει ότι οι αποφάσεις της που αφορούν σε θέματα όπως προσλήψεις, αμοιβές, προαγωγές, επαγγελματική κατάρτιση, καταγγελία εργασιακών συμβάσεων, συνταξιοδότηση κ.λπ. λαμβάνονται με γνώμονα την αποφυγή οποιουδήποτε είδους αθέμιτων διακρίσεων.

5.14 Υγεία & Ασφάλεια

Η προστασία της Υγείας και της Ασφάλειας σε όλους τους τομείς δραστηριοποίησης της Εταιρείας θεωρείται ύψιστη προτεραιότητα. Η Διοίκηση διασφαλίζει ότι οι δραστηριότητες της Εταιρείας διεξάγονται σε πλήρη συμμόρφωση με τις ισχύουσες νομοθετικές και κανονιστικές διατάξεις. Λαμβάνονται υπόψη όλα τα εύλογα και πρακτικά μέτρα που εξασφαλίζουν ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον, με στόχο την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών, με εξάλειψη ή ελαχιστοποίηση των κινδύνων.

Σε αυτή την κατεύθυνση η Εταιρεία διασφαλίζει:

- Τη συνεπή εφαρμογή των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας καθώς και την επιμόρφωση και εκπαίδευση των εργαζομένων στην εφαρμογή των ανωτέρω μέτρων.
- Την καταλληλότητα των κτιριακών εγκαταστάσεων και της τεχνολογικής υποδομής.
- Την προσβασιμότητα πυροσβεστικών οχημάτων και ασθενοφόρων σε περίπτωση έκτακτων αναγκών και την πληροφόρηση των εργαζομένων για τον τρόπο αντιμετώπισης τέτοιων περιστατικών.
- Την ετοιμότητα ως προς την παροχή πρώτων βοηθειών σε περίπτωση ατυχήματος.
- Σωστή και απλή σήμανση όλων των εργασιακών χώρων και την εφαρμογή κανόνων για την αποφυγή επικίνδυνων συνθηκών εργασίας.

5.15 Προστασία του Περιβάλλοντος

Επιδιώκουμε πάντοτε να εφαρμόζουμε στις δραστηριότητες και τα έργα μας, τα υψηλότερα περιβαλλοντικά πρότυπα σε σχέση με τη διατήρηση και προστασία των φυσικών πόρων και της βιοποικιλότητας, την κατανάλωση ενέργειας, τη διαχείριση απορριμμάτων κ.λπ. Επιδίωξή μας είναι η ελαχιστοποίηση των αρνητικών επιπτώσεων στο περιβάλλον από τις δραστηριότητές μας. Μέσω της περιβαλλοντικής διαχείρισης έργων και υπηρεσιών, αφενός προστατεύεται το περιβάλλον και αφετέρου προσδιορίζεται το περιβαλλοντικό αποτύπωμά μας. Δεσμευόμαστε για την πλήρη συμμόρφωση με το σύνολο της περιβαλλοντικής νομοθεσίας συμπεριλαμβανομένης

και της λήψης και διατήρησης όλων των αδειών και εγκρίσεων που απαιτούνται για την επιχειρηματική μας δραστηριότητα.

5.16 Δημοσιοποίηση Πληροφοριών και Εταιρική Εικόνα

Οι εργαζόμενοι οφείλουν να μη δημοσιοποιούν πληροφορίες είτε προφορικά είτε γραπτώς για λογαριασμό του Ομίλου και των εταιρειών του, εκτός εάν έχουν λάβει προηγούμενη εξουσιοδότηση προς τούτο. Ομοίως, δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιούν έντυπα ή ηλεκτρονικά μέσα που φέρουν το λογότυπο του Ομίλου και των εταιρειών του, για να γνωστοποιήσουν προσωπικές απόψεις ή δραστηριότητες. Επίσης, πληροφορίες που αφορούν στον Όμιλο πρέπει να παρέχονται με ειλικρινή και συνεπή τρόπο μόνο από όσους κατέχουν τη σχετική αρμοδιότητα και τηρώντας αυστηρά τις πολιτικές του Ομίλου. Μόνο εξουσιοδοτημένοι εκπρόσωποι του Ομίλου, εντεταλμένοι να επικοινωνούν και να παρέχουν στοιχεία και πληροφορίες για τον Όμιλο στο ευρύ κοινό, στους επενδυτές, αναλυτές και τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, δύνανται να προβαίνουν σε δηλώσεις ή να παρέχουν στοιχεία και πληροφορίες. Οποιαδήποτε ερώτηση υποβάλλεται από τα μέσα ενημέρωσης ή λοιπούς τρίτους θα πρέπει για να απαντηθεί να δρομολογείται στο άτομο που είναι επιφορτισμένο με το σχετικό ρόλο.

6. Αναφορά παραβιάσεων του Κώδικα

Η Εταιρεία αναμένει από κάθε ενδιαφερόμενο (εργαζόμενο, συνεργάτη, προμηθευτή, πελάτη κλπ) να αναφέρει σοβαρές παραβιάσεις του Κώδικα, όταν τις αντιλαμβάνεται ή τίθενται υπόψη του. Σε περίπτωση παραβιάσεων του Κώδικα, τα αρμόδια όργανα της Εταιρείας διερευνούν προσεκτικά τις σχετικές αναφορές, διατηρώντας παράλληλα την εμπιστευτικότητα των πληροφοριών, εκτός εάν προβλέπεται εκ του νόμου κάτι διαφορετικό.

Τα ενδιαφερόμενα μέρη πρέπει να γνωρίζουν ότι:

- Ενθαρρύνονται να γνωστοποιούν ελεύθερα εάν υπέπεσε στην αντίληψή τους κάποια δραστηριότητα που αποκλίνει από τις αρχές του Κώδικα και μπορεί να αποτελεί λόγο ανησυχίας. Τέτοιες αναφορές συμβάλλουν καθοριστικά στην αποφυγή ή στον μετριασμό πιθανού αρνητικού αντίκτυπου στην Εταιρεία, ενώ παράλληλα στηρίζεται η κουλτούρα της διαφάνειας, της υπευθυνότητας και της ακεραιότητας.
- Η επώνυμη αναφορά μιας παραβίασης είναι περισσότερο αξιόπιστη, παρέχοντας συγχρόνως τη δυνατότητα άμεσης επικοινωνίας με τον εργαζόμενο για την παροχή διευκρινίσεων και συμπληρωματικών στοιχείων κατά τη διαδικασία ελέγχου της αναφοράς.
- Η Διοίκηση της Εταιρείας διασφαλίζει ότι δεν θα αναληφθεί καμία ενέργεια εναντίον οποιουδήποτε εργαζόμενου ή άλλου προσώπου που αναφέρει, καλή τη πίστη, οποιαδήποτε πραγματική ή υποτιθέμενη ανάρμοστη συμπεριφορά.

- Η διαδικασία των αναφορών δεν θα πρέπει να χρησιμοποιείται καταχρηστικά.
- Εάν επιθυμούν να ζητήσουν μία συμβουλή, να εγείρουν ένα σχετικό ζήτημα ή να αναφέρουν παραβίαση του Κώδικα, μπορούν να επικοινωνήσουν με οποιοδήποτε από τα ακόλουθα πρόσωπα: τον άμεσο προϊστάμενό τους (εργαζόμενοι), τον Διευθυντή της Μονάδας τους (εργαζόμενοι) ή απ' ευθείας με την Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης στο compliance@ave.gr (κάθε ενδιαφερόμενος). Οι περιπτώσεις παραβίασης του Κώδικα μπορούν επίσης να αναφέρονται και ταχυδρομικώς, επώνυμα ή ανώνυμα από κάθε ενδιαφερόμενο, στη διεύθυνση Εθνικής Αντιστάσεως 104, 153 51, Παλλήνη, υπόψη Υπευθύνου Κανονιστικής Συμμόρφωσης.

7. Διαχείριση παραβίασης του Κώδικα

Η διαχείριση των παραβιάσεων του Κώδικα πραγματοποιείται συλλογικά από τον άμεσο προϊστάμενο του εργαζόμενου που τέλεσε την παραβίαση, τον επικεφαλής της Νομικής Υπηρεσίας, τη Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης και τον Διευθυντή Ανθρωπίνου Δυναμικού.

Οι εργαζόμενοι της Εταιρείας πρέπει να γνωρίζουν ότι η μη συμμόρφωση με τους κανόνες του Κώδικα θεωρείται παράπτωμα και σύμφωνα με τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς μπορεί να υποβάλει τον εργαζόμενο, ανεξαρτήτως ιεραρχικής βαθμίδας και ανάλογα με τη βαρύτητα της παράβασης, σε πειθαρχικές κυρώσεις σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, τον ισχύοντα κανονισμό εργασίας και τις εταιρικές διαδικασίες.

8. Μηχανισμός Whistleblowing

Η Εταιρεία διαθέτει, σε επίπεδο Ομίλου, Πολιτική Διαχείρισης Αναφορών και Καταγγελιών (Whistleblowing Policy). Σκοπός της πολιτικής αυτής, είναι να καθορίσει το πλαίσιο, βάσει του οποίου ο Όμιλος λαμβάνει, επεξεργάζεται και διερευνά επώνυμες και ανώνυμες αναφορές/καταγγελίες για παρατυπίες, παραλήψεις ή άλλες αξιόπινες πράξεις που υπέπεσαν στην αντίληψη εργαζομένων, πελατών ή προμηθευτών ή λοιπών τρίτων προσώπων.

Στην κατεύθυνση αυτή, η πολιτική αποτυπώνει έναν ολοκληρωμένο μηχανισμό για την αποτελεσματική λήψη και διαχείριση των αναφορών και καταγγελιών, διασφαλίζονται και ότι πιθανές αναφορές ή καταγγελίες λαμβάνονται σοβαρά υπόψη, διερευνώνται πλήρως και είναι εμπιστευτικές στο βαθμό που δεν έρχεται σε αντίθεση με την ισχύουσα νομοθεσία. Επιπλέον, διασφαλίζεται ότι όλοι οι ενδιαφερόμενοι (όπως μέλη ΔΣ, διευθυντικά στελέχη, εργαζόμενοι του Ομίλου, πελάτες, προμηθευτές και γενικά οποιοδήποτε τρίτο πρόσωπο που κατέχει απόδειξη ή/και πληροφορία σχετικά με παράτυπες ή παράνομες ενέργειες) δύνανται, χωρίς ανησυχία για αντίποινα, να

αναφέρουν τις σχετικές πληροφορίες, καθώς και να λαμβάνουν ενημέρωση σχετικά με το αποτέλεσμα της εκάστοτε έρευνας.

Οι σχετικοί εσωτερικοί διάλογοι υποβολής αναφορών είναι οι εξής:

- (α) Να διατυπωθούν προφορικά απευθείας στον Υπεύθυνο Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών του Ομίλου ή
- (β) Να αποσταλούν στην ηλεκτρονική διεύθυνση apapadopoulou@ave.gr ή
- (γ) Να αποσταλούν ταχυδρομικώς στη διεύθυνση «AVE Α.Ε., Εθνικής Αντιστάσεως 104, 15351 Παλλήνη, Αττικής, υπ' όψιν Υπεύθυνου Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών της Εταιρείας με την ένδειξη «Εμπιστευτικό», ή
- (δ) Να υποβληθούν σε έντυπη μορφή απευθείας στον Υ.Π.Π.Α. της Εταιρείας ή
- (ε) Να υποβληθούν τηλεφωνικά στο 210-8092119.

Εξωτερικός διάλογος είναι η Εθνική Αρχή Διαφάνειας.

9. Ισχύς και διανομή του Κώδικα

Αποτελεί ευθύνη της Εταιρείας να διασφαλίζει ότι οι αρχές που ενσωματώνονται στον παρόντα Κώδικα, κοινοποιούνται, γίνονται κατανοητές και τηρούνται από όλους τους εργαζομένους. Η συμμόρφωση με τον Κώδικα παρακολουθείται τακτικά. Για τη σωστή εφαρμογή του και την περαιτέρω αναθεώρησή του συνεργάζονται ο Διευθύνων Σύμβουλος, η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού και η Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης της Εταιρείας. Ο Κώδικας επικυρώνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας.

Ο Κώδικας είναι διαθέσιμος σε όλους τους εργαζόμενους της Εταιρείας συμπεριλαμβανομένου και του Διοικητικού Συμβουλίου. Εκτός από τις εσωτερικές διαδικασίες προώθησης του Κώδικα που εφαρμόζονται από την Εταιρεία, οι εργαζόμενοι μπορούν να τον προμηθευτούν είτε σε έντυπη μορφή απευθυνόμενοι στην Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού, είτε σε ηλεκτρονική μορφή από την επίσημη ιστοσελίδα της Εταιρείας.

Περαιτέρω, ο Κώδικας χορηγείται σε όλους τους νέους εργαζομένους κατά την πρόσληψή τους με ευθύνη της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, ενώ σε ετήσια βάση οργανώνονται εκπαιδευτικά σεμινάρια των νέων εργαζομένων καθώς και του υφιστάμενου προσωπικού για θέματα που αφορούν στον Κώδικα, με ευθύνη της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού σε συνεργασία με τη Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης της Εταιρείας AVE Α.Ε.

Σε περίπτωση τροποποίησης του Κώδικα, το επικαιροποιημένο κείμενο επικοινωνείται στους εργαζόμενους της Εταιρείας υπ' ευθύνη της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού.

Τέλος, ο παρών Κώδικας γνωστοποιείται στους προμηθευτές, εργολάβους αλλά και επιχειρηματικούς εταίρους, μέσω της ιστοσελίδας της Εταιρείας.

10. Προσωπική δέσμευση και αποδοχή του Κώδικα

Βεβαιώνω ότι έλαβα αντίγραφο του παρόντος Κώδικα, ότι τον διάβασα, ότι τον κατανοώ και ότι δεσμεύομαι να τον τηρώ. Εάν αντιληφθώ ότι έχει υπάρξει ενδεχόμενη παράβαση του Κώδικα, θα αναφέρω την παράβαση σύμφωνα με την παράγραφο 6 του Κώδικα.

Ημερομηνία:

Υπογραφή :

Όνοματεπώνυμο :