

κώδικας δεοντολογίας



ΕΛΛΗΝΙΚΑ
ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ

κώδικας δεοντολογίας



ΕΛΛΗΝΙΚΑ
ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ

Απρίλιος 2012



περιεχόμενα

Όραμα, Αποστολή, Αρχές & Συμπεριφορές Ομίλου ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ	7
Μήνυμα Διοίκησης	9
1. Συμμόρφωση προς τη νομοθεσία	11
2. Ανταγωνισμός	12
3. Διαφθορά – Απιστία – Δωροδοκία	13
4. Νομιμοποίηση εσόδων από εγκληματικές δραστηριότητες (ξέπλυμα χρήματος)	14
5. Εσωτερική πληροφόρηση	15
6. Πρόληψη σύγκρουσης συμφερόντων	17
7. Ανθρώπινο δυναμικό	19
7.1. Υγεία & ασφάλεια	
7.2. Ίσες ευκαιρίες	
7.3. Σεβασμός προς τους συναδέλφους & τρίτους Παρενόχληση	
7.4. Αλκοόλ και απαγορευμένες ουσίες	
8. Περιβάλλον	22
8.1. Βιώσιμη Ανάπτυξη	
8.2. Προστασία του περιβάλλοντος	
9. Κοινωνική Ευθύνη	24
10. Προστασία περιουσίας και πληροφοριών	25
10.1. Υλική υποδομή και πόροι	
10.2. Πνευματική και βιομηχανική ιδιοκτησία	
10.3. Διαχείριση πληροφοριών και προσωπικών δεδομένων	
11. Ακρίβεια οικονομικής πληροφόρησης	27
12. Εφαρμογή κώδικα	29
12.1. Διευκρίνιση αμφιβολιών	
12.2. Γνωστοποίηση παραβάσεων	

© 2014



Όραμα, Αποστολή, Αρχές & Συμπεριφορές ομίλου ΕΠΗΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ

Το όραμά μας είναι να είμαστε πρωτοπόρος περιφερειακός Ενεργειακός Όμιλος, με τη βιώσιμη ανάπτυξη ενσωματωμένη στη στρατηγική μας

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

Οι Αρχές μας:

1. Η **Ασφάλεια** είναι πάντα η Πρώτη μας Προτεραιότητα
2. Προσφέρουμε **Αξία** στους Πελάτες μας
3. Λειτουργούμε με **Υπευθυνότητα** προς την Κοινωνία και το Περιβάλλον
4. Σεβόμαστε τους Συναδέλφους και τους Συνεργάτες μας προάγοντας την **Αξιοκρατία**, την **Ομαδική Εργασία**, την **Καινοτομία**, τη **Συνεχή Βελτίωση** και τον **Προσανατολισμό στα Αποτελέσματα**
5. Επενδύουμε για **Βιώσιμη Ανάπτυξη**
6. Ενισχύουμε συνεχώς την **Ανταγωνιστικότητά** μας
7. Εφαρμόζουμε υψηλά πρότυπα **Εταιρικής Διακυβέρνησης**
8. Δημιουργούμε Αξία για τους Μετόχους μας και εστιάζουμε στη συνεχή **Βελτίωση των Αποτελεσμάτων** και των Χρηματοροών μας

Οι Συμπεριφορές μας:

Ακεραιότητα, επαγγελματισμός, δέσμευση, ευθυκρισία, πρωτοβουλία, εξωστρέφεια



Μήνυμα Διοίκησης

Οι μεγάλοι οργανισμοί, όπως ο Όμιλος των ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΠΕΤΡΕΛΑΙΩΝ οικοδομούνται όχι μόνο πάνω στις επιχειρηματικές τους επιδόσεις αλλά και στις αξίες και αρχές που υιοθετούν και υπηρετούν μέσα από όλες τις δράσεις και ενέργειές τους, από τις πιο απλές και καθημερινές, ως τις πιο σημαντικές και σύνθετες. Με ιδιαίτερη ικανοποίηση παρουσιάζουμε τον Κώδικα Δεοντολογίας του Ομίλου ΕΛΠΕ.

Σκοπός του Κώδικα είναι να συνοψίσει τις αρχές που διέπουν την εσωτερική λειτουργία των Εταιρειών του Ομίλου, στην Ελλάδα και στο εξωτερικό και καθορίζουν τον τρόπο λειτουργίας του προς επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων που εκάστοτε τίθενται για να διασφαλίσουν τη βιωσιμότητα και την πρόδοό του. Έτσι, υπηρετούνται τα συμφέροντα των μετόχων, του προσωπικού, των προμηθευτών, των συνεργατών, των χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων, της κοινωνίας και της εθνικής οικονομίας. Οι Εταιρείες του Ομίλου αποτελούν τα κύτταρά του και η καλή και αποδοτική λειτουργία τους εξασφαλίζει την πρόδοό του.

Η εσωτερική λειτουργία των επιχειρηματικών μονάδων τού Ομίλου για να είναι ικανοποιητική πρέπει να γίνεται με βάση αρχές και κανόνες, ώστε να υπάρχει συνέπεια και συνέχεια, βασικά δομικά στοιχεία που εγγυώνται μια επιτυχημένη και αναπτυξιακή πορεία.

Σε αντίθεση με τους κανόνες της εταιρικής διακυβέρνησης, που ρυθμίζουν την εκπροσώπηση της Εταιρείας στη σχέση της με τους τρίτους και θέματα διαφάνειας διαχείρισης, ο Κώδικας Δεοντολογίας συνοψίζει τις αρχές, σύμφωνα με τις οποίες κάθε άτομο που συμμετέχει στην παραγωγική λειτουργία των Εταιρειών τού Ομίλου και όλων των συλλογικών του οργάνων, πρέπει να ενεργεί και να πράττει εντός του πλαισίου των καθηκόντων του. Όλες οι μεμονωμένες και συλλογικές ενέργειες πρέπει να καθοδηγούνται και να διέπονται από τις αρχές αυτές.

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



1. Συμμόρφωση προς τη Νομοθεσία

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

Παρά ταύτα, ένας Κώδικας Δεοντολογίας θα αποτελούσε κενό γράμμα αν δεν συνοδευόταν από πρακτικά μέτρα διασφάλισης της τήρησης της αρχής αυτής. Αυτό επιτυγχάνεται με τις κατ' ιδίαν Πολιτικές του Ομίλου στα πιο σημαντικά θέματα, όπως είναι ο Ανταγωνισμός, η Διαφάνεια και Διαφθορά, το Περιβάλλον και η Ασφάλεια των εργαζομένων. Οι Πολιτικές αυτές του Ομίλου περιέχουν λεπτομέρειες και οδηγίες τόσο για την ενημέρωση του προσωπικού στους καθ' έκαστα τομείς, όσο και για να καθορίσουν τον τρόπο διασφάλισης της εφαρμογής της αρχής αυτής στην πράξη.

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

2. ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ

Οι συνθήκες υγιούς ανταγωνισμού αποτελούν τον απαραίτητο παράγοντα σωστής λειτουργίας της οικονομίας, της προόδου της και τελικά της εξυπηρέτησης του καταναλωτή. Όλοι είμαστε παραγωγοί και καταναλωτές. Η εξυπηρέτηση του καταναλωτή προσδιορίζει και τη σωστή παραγωγή προϊόντων ή παροχή υπηρεσιών.

Ο Όμιλος προσδίδει ιδιαίτερη έμφαση στην απαρégκλιτη τήρηση των κανόνων ανταγωνισμού. Είναι απολύτως κρίσιμο να προάγεται ο υγιής ανταγωνισμός μεταξύ των επιχειρήσεων μέσα από την καθημερινή δραστηριότητα του Ομίλου.

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

Εφιστάται η προσοχή ότι οι συνέπειες, σε περιπτώσεις παράβασης των κανόνων αυτών, είναι πολύ σοβαρές για τον Όμιλο και το ανθρώπινο δυναμικό του, γι' αυτό και κρίνεται ως επιτακτική ανάγκη η αυστηρή τήρηση και εφαρμογή όχι μόνον των σχετικών νομοθετικών κανόνων αλλά και της Πολιτικής Ανταγωνισμού του Ομίλου.

Για τα θέματα αυτά, ο κάθε εργαζόμενος οφείλει να απευθύνεται αμέσως στην Υπηρεσία Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου, η οποία υπάγεται στη Διεύθυνση Νομικών Υπηρεσιών Ομίλου. Αυτό είναι επιτακτικό σε περιπτώσεις αμφιβολίας ως προς την τήρηση και εφαρμογή των σχετικών πολιτικών και νόμων, καθώς και σε οποιαδήποτε άλλη περίπτωση επικοινωνίας του με τις Αρχές που είναι αρμόδιες για θέματα ανταγωνισμού και εμπορικής νομοθεσίας.



3. Διαφθορά – Απιστία – Ωωροδοκία

Δεν επιτρέπεται η προσφορά χρηματικού ποσού ή οποιουδήποτε τυχόν άλλου ωφελήματος αξίας σε δημόσιο ή ιδιωτικό υπάλληλο, είτε υπό μορφή κινήτρου είτε ανταμοιβής, προκειμένου να ληφθεί ευνοϊκή απόφαση είτε για τα συμφέροντα του Ομίλου είτε για συμφέρον τρίτου.

Δεν επιτρέπεται στα μέλη της Διοίκησης, στα στελέχη, στους εργαζομένους και γενικά σε όσους παρέχουν υπηρεσίες στον Όμιλο, καθώς και στους/στις συζύγους και συγγενείς τους μέχρι δευτέρου βαθμού, να λαμβάνουν πάσης φύσεως δώρα ή οποιοσδήποτε παροχές από τους ανταγωνιστές, τους προμηθευτές, τους πελάτες ή τους συνεργάτες τού Ομίλου, καθώς και από συμμετέχοντες σε διαδικασίες αναθέσεως προμηθειών και/ή έργων από τον Όμιλο, εκτός αν πρόκειται για δώρα μικρής αξίας που δίδονται κατά τα συνήθη επιχειρηματικά ήθη και αποτελούν εκδήλωση κοινωνικής ευπρέπειας. Σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπονται ως δώρα χρηματικά ποσά, ανεξαρτήτως του ύψους του ποσού. Δώρα των οποίων η αξία ενδέχεται να υπερβαίνει τα εκατό (100) Ευρώ, κατά την κρίση του προσώπου που τα λαμβάνει, θα πρέπει να δηλώνονται εγγράφως εντός ευλόγου χρόνου από της λήψεώς τους στην Υπηρεσία Κανονιστικής Συμμόρφωσης του Ομίλου.

Κατ' εξαίρεση, στο σύνθετο πλαίσιο των εταιρικών δημοσίων σχέσεων, είναι αποδεκτό, σύμφωνα και με την Πολιτική του Ομίλου που διέπει αυτές τις επιχειρηματικές δραστηριότητες, να παρέχονται απλά και συνηθισμένα γεύματα, τα οποία δεν επιδέχονται παρερμηνείας, αν ελεγχθούν δημοσίως.

Οι παραβάσεις των ανωτέρω αποτελούν πειθαρχικά παραπτώματα σύμφωνα με τις ρυθμίσεις Εσωτερικών Κανονισμών Εργασίας του Ομίλου ή αντίστοιχες σχετικές Πολιτικές του Ομίλου. Ασχέτως τούτου όμως, κατά την ισχύουσα νομοθεσία, συνεπάγονται αστικές ή ποινικές κυρώσεις για οποιονδήποτε παραβεί τις εν λόγω ρυθμίσεις κατά την άσκηση των καθηκόντων του.



4. Νομιμοποίηση εσόδων από εγκληματικές δραστηριότητες (ξέπλυμα χρήματος)

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

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

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

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

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



5. εσωτερική πληροφόρηση

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

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

Κατά την έννοια του παρόντος νοούνται ως:

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

- Κινητές αξίες:

α) οι μετοχές, οι ομολογίες και οι αξίες που εξομοιώνονται με μετοχές και ομολογίες,

β) οι συμβάσεις ή τα δικαιώματα προεγγραφής, απόκτησης ή εκχώρησης των αξιών που αναφέρονται στο στοιχείο α),

γ) οι συμβάσεις υπό προθεσμία, τα δικαιώματα προτιμήσεως και τα χρεόγραφα υπό προθεσμία με αντικείμενο τις αξίες που αναφέρονται στο στοιχείο α),

δ) οι συμβάσεις με ρήτρα για αξίες που προβλέπονται στο στοιχείο α) εφόσον γίνονται δεκτές προς διαπραγμάτευση σε αγορά η οποία διέπεται από ορισμένους κανόνες, λειτουργεί σε κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, εποπτεύεται από δημοσίως αναγνωρισμένη αρχή και είναι άμεσα ή έμμεσα ανοιχτή στο κοινό,

ε) τα μερίδια επενδυτικών κεφαλαίων που εισάγονται προς διαπραγμάτευση σε χρηματιστηριακή αγορά.

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



6. πρόληψη σύγκρουσης συμφερόντων

Ζήτημα σύγκρουσης συμφερόντων ανακύπτει όταν οι προσωπικές σχέσεις μας, οι εξωτερικές μας δραστηριότητες ή τα συμφέροντα που έχουμε σε άλλες επιχειρήσεις επηρεάζουν ή θα μπορούσαν να επηρεάσουν τις πάσης φύσεως αποφάσεις μας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων μας. Πότε συντρέχουν αυτές οι καταστάσεις είναι θέμα πραγματικό και πρέπει να αντιμετωπίζεται για κάθε περίπτωση χωριστά.

Επίσης πολλές φορές, η σύγκρουση αυτή που δημιουργείται μεταξύ κάποιου προσώπου ή μέλους του οικογενειακού του περιβάλλοντος και των συμφερόντων του Ομίλου δεν γίνεται εύκολα αντιληπτή, καθώς υπάρχουν περιπτώσεις που δημιουργούν σύγχυση και αμφιβολία.

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

- Όταν κάποιος εργαζόμενος, στέλεχος ή μέλος της Διοίκησης ή μέλος των οικογενειών τους προχωρεί σε οποιοδήποτε επενδύσεις, αποκτώντας οικονομικά συμφέροντα ή συμμετοχή σε κέρδη Εταιρείας ανταγωνιστή, πελάτη ή προμηθευτή του Ομίλου.
- Όταν κάποιος εργαζόμενος ή μέλος της Διοίκησης ή μέλος των οικογενειών τους χρησιμοποιεί για προσωπικό του όφελος ή όφελος άλλου τις πληροφορίες, τα περιουσιακά στοιχεία και τους πόρους του Ομίλου.
- Όταν κάποιος εργαζόμενος ή μέλος της Διοίκησης διεξάγει εργασία ή παρέχει βοήθεια σε οποιονδήποτε τρίτο, κατά τρόπο που επηρεάζει την απόδοση ή την κρίση του στην εργασία του στον Όμιλο.
- Όταν κάποιος εργαζόμενος ή μέλος της Διοίκησης επηρεάζει αρνητικά με τις ενέργειές του τη φήμη του Ομίλου και τις σχέσεις αυτού με τρίτους.

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

Περαιτέρω, τα μέλη της Διοίκησης, τα στελέχη ή οι εργαζόμενοι Εταιρειών του Ομίλου οφείλουν να ενημερώνουν εγγράφως την Υπηρεσία Κανονιστικής Συμμόρφωσης σε περίπτωση που ο/η σύζυγος ή συγγενείς τους μέχρι δευτέρου βαθμού προβαίνουν σε πάσης φύσεως οικονομικές συναλλαγές ή δραστηριότητες με τον Όμιλο.



7. ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ

7.1. ΥΓΕΙΑ & ΑΣΦΑΛΕΙΑ

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

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

Η Πολιτική Υγείας και Ασφάλειας και το Σύστημα Διαχείρισης Ασφάλειας αφορά τους πάντες, εργαζόμενους, στελέχη, μέλη της Διοίκησης και κάθε πρόσωπο που παρέχει υπηρεσίες στον Όμιλο. Η Πολιτική και το Σύστημα είναι σύμφωνα με τη σχετική Ελληνική και Ευρωπαϊκή Νομοθεσία και άλλους διεθνώς αναγνωρισμένους, σχετικούς με το αντικείμενο, κώδικες και πρακτικές και σε πολλές περιπτώσεις αυστηρότερα.

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

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

7.2. ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ

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

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

7.3. ΣΕΒΑΣΜΟΣ ΠΡΟΣ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΤΡΙΤΟΥΣ ΠΟΥ ΣΥΝΑΛΛΑΣΣΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΟΝ ΟΜΙΛΟ. ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ.

20

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

Συνέπεια της παραπάνω αρχής του σεβασμού της ανθρώπινης αξίας και προσωπικότητας είναι ότι στις Εταιρείες του Ομίλου δεν γίνεται ανεκτή η σεξουαλική ή άλλης μορφής παρενόχληση εκ μέρους στελέχους ή εργαζομένου στον Όμιλο σε βάρος οποιουδήποτε εργαζομένου ή τρίτου συναλλασσομένου με οποιαδήποτε Εταιρεία του Ομίλου.

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

Στο πλαίσιο των ανωτέρω, απαγορεύονται αυστηρά, μεταξύ άλλων:

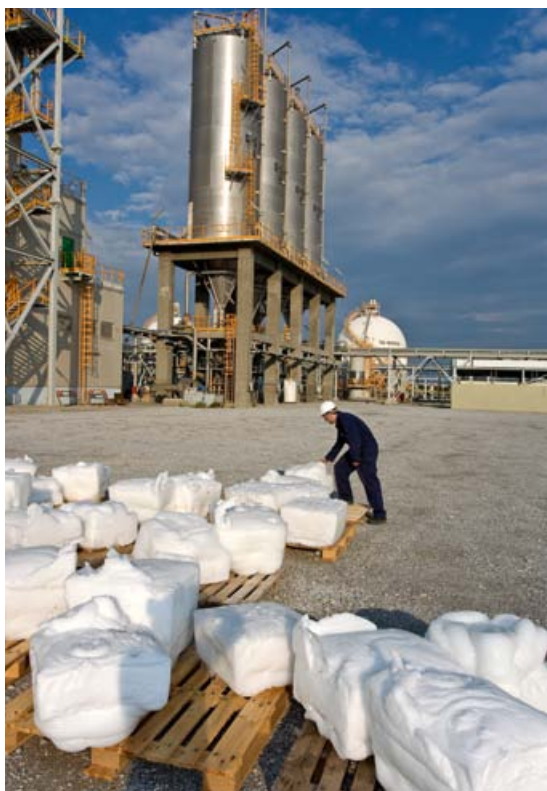
- (α) αστεία που περιλαμβάνουν εκφράσεις σεξουαλικού περιεχομένου, όταν απευθύνονται σε πρόσωπα που δεν έχουν ρητά εκδηλώσει την επιθυμία να γίνουν αποδέκτες τέτοιων αστείων
- (β) διακίνηση και/ή επίδειξη υλικού, σεξουαλικού περιεχομένου (π.χ. φωτογραφικού, κινηματογραφικού, έντυπου)
- (γ) ανεπιθύμητα σχόλια με σαφή σεξουαλικά υπονοούμενα
- (δ) σεξουαλικές προτάσεις
- (ε) αισχρές χειρονομίες
- (στ) επιθέσεις με ανήθικο σκοπό
- (ζ) εξαναγκασμός σε σεξουαλικές περιπτώξεις ή επαφή

Αν κάποια ή κάποιος εργαζόμενος αισθανθεί ότι γίνεται θύμα σεξουαλικής ή άλλης παρενόχλησης (φυλετικού, θρησκευτικού ή άλλου χαρακτήρα) καλείται να υποβάλει έγγραφη καταγγελία στον ΓΔΑΔ&ΔΥΟ, ο οποίος, θα χειριστεί το θέμα με απόλυτη εχεμύθεια, αντικειμενικότητα και ιδιαίτερη ευαισθησία για τον προσβαλλόμενο/η εργαζόμενο και τους λοιπούς εμπλεκόμενους.

Η Διοίκηση του Ομίλου θα διερευνήσει την καταγγελία άμεσα και σε βάθος και θα λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα για την τιμωρία των υπευθύνων και την προστασία του προσβαλλόμενου, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις του Νόμου και των εσωτερικών Κανονισμών των Εταιρειών του Ομίλου.

7.4. ΑΛΚΟΟΛ ΚΑΙ ΑΠΑΓΟΡΕΥΜΕΝΕΣ ΟΥΣΙΕΣ

Στους εργαζόμενους και στα στελέχη του Ομίλου, παρέχεται ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον. Όλο το προσωπικό του Ομίλου οφείλει να παρέχει τις υπηρεσίες του χωρίς την επήρεια οινοπνεύματος ή οποιασδήποτε άλλης απαγορευμένης, ψυχότροπης ουσίας. Επιπροσθέτως, δεν επιτρέπεται εν ώρα εργασίας ή εντός των εγκαταστάσεων του Ομίλου η κατανάλωση οινοπνευματωδών ποτών, η κατοχή, η χρήση, η πώληση ή η προσφορά απαγορευμένων ουσιών, εκτός αν η κατανάλωση αλκοόλ γίνεται λελογισμένα, στο πλαίσιο συγκεκριμένων εταιρικών εκδηλώσεων, όπου προσφέρεται αλκοόλ.



8. περιβάλλον

8.1. ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

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

Στόχος και σκοπός μας είναι η ανάπτυξη, που ικανοποιεί τις ανάγκες της παρούσας γενιάς, χωρίς να διακυβεύεται η δυνατότητα μελλοντικών γενεών να ικανοποιούν τις δικές τους ανάγκες. Κινούμενος σε αυτό το πλαίσιο λειτουργίας, σταθερά και συστηματικά, ο Όμιλος:

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

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

8.2. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ

Η προστασία του περιβάλλοντος αποτελεί βασική προτεραιότητα και αναπόσπαστο στοιχείο των δραστηριοτήτων του Ομίλου, ο οποίος μέσω της ολοκληρωμένης Πολιτικής του για την προστασία του περιβάλλοντος, συνεισφέρει καθοριστικά στη συνεχή βελτίωση των περιβαλλοντικών του επιδόσεων.

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

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



9. Κοινωνική ευθύνη

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

Η δέσμευση του Ομίλου για δράσεις κοινωνικής ευθύνης υλοποιείται με τον σχεδιασμό προγραμμάτων Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ), τα οποία κατευθύνουν τις δράσεις του προς τους τομείς εκείνους, όπου οι ανάγκες της κοινωνίας και των ανθρώπων που την πλαισιώνουν είναι επιτακτικές.

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

Ενδεικτικό παράδειγμα έμπρακτης κοινωνικής συνεισφοράς αποτελεί το γεγονός ότι ο Όμιλος έχει προχωρήσει κατ' επανάληψη σε οικονομική ενίσχυση νοσοκομείων, σχολείων, Πανεπιστημίων και παιδικών σταθμών, χορηγίες αθλητικών σωματείων, αναδασώσεις και δενδροφυτεύσεις, δωρεά τροφίμων και πετρελαίου θέρμανσης σε άπορες οικογένειες κ.α..



10. προστασία περιουσίας και πληροφοριών

10.1. ΥΛΙΚΗ ΥΠΟΔΟΜΗ ΚΑΙ ΠΟΡΟΙ

Τα περιουσιακά στοιχεία και οι πόροι του Ομίλου, στα οποία περιλαμβάνονται εγκαταστάσεις, εξοπλισμός, πάγια και οικονομικοί πόροι του Ομίλου, είναι πολύτιμα και οφείλουμε να τα προστατεύουμε, να τα διατηρούμε και να τα χρησιμοποιούμε κατάλληλα, στο πλαίσιο των εργασιακών μας καθηκόντων και σύμφωνα με τον επιχειρηματικό τους σκοπό.

Κάθε εργαζόμενος, στέλεχος και μέλος της Διοίκησης οφείλει να είναι σε εγρήγορη για την αποφυγή οποιασδήποτε περίπτωσης που θα μπορούσε να οδηγήσει σε φθορά, απώλεια, ακατάλληλη χρήση ή κλοπή, βλάβη, έκθεση σε κίνδυνο ή κατασπατάληση των περιουσιακών στοιχείων του Ομίλου και να αναφέρει αρμοδίως οποιαδήποτε τέτοια περίπτωση.

Μέσα στο πλαίσιο αυτό, το ανθρώπινο δυναμικό του Ομίλου οφείλει να ενεργεί κατάλληλα και υπεύθυνα αναφορικά με την περιουσία και τους πόρους του Ομίλου και να αποφεύγει οποιαδήποτε ενέργεια θα προσέβαλε αυτά.

10.2. ΠΝΕΥΜΑΤΙΚΗ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΙΔΙΟΚΤΗΣΙΑ

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

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

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

10.3. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

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

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

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

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

Κατά τον ίδιο τρόπο, Πολιτική του Ομίλου είναι να παρέχει με αξιοπιστία και ακρίβεια όλες τις πληροφορίες και τα στοιχεία προς τις αρμόδιες Αρχές, χωρίς αλλοίωση του σχετικού υλικού.

Επίσης, προβαίνουμε σε επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, των στελεχών, των μελών της Διοίκησης και γενικά όσων παρέχουν υπηρεσίες στον Όμιλο, των πελατών, των προμηθευτών, των μετόχων μας και οποιωνδήποτε συναλλάσσονται αμέσως ή εμμέσως με τον Όμιλο, στο μέτρο που είναι αναγκαίο για τη διενέργεια της επιχειρηματικής δραστηριότητας των Εταιρειών του Ομίλου και πάντοτε σε συμμόρφωση με τις κατά νόμο ισχύουσες διατάξεις.

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



11. Ακρίβεια οικονομικής πληροφόρησης

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

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

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





12. εφαρμογή κώδικα

12.1. ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΗ ΑΜΦΙΒΟΛΙΩΝ

Ο Κώδικας Δεοντολογίας εφαρμόζεται στα μέλη της Διοίκησης, στα στελέχη, στους εργαζομένους και γενικά σε κάθε πρόσωπο που παρέχει υπηρεσίες στον Όμιλο, χωρίς καμία εξαίρεση ή παρέκκλιση. Όλοι είμαστε υποχρεωμένοι να συμμορφωνόμαστε με τους κανόνες του και να διασφαλίζουμε την εφαρμογή του.

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

12.2. ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΠΑΡΑΒΑΣΕΩΝ

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

Η μη τήρηση και εφαρμογή του Κώδικα και των Πολιτικών του Ομίλου αποτελεί παράβαση, η οποία συνεπάγεται κυρώσεις για το πρόσωπο που αθέτησε τις υποχρεώσεις του σύμφωνα με τους κανόνες τους.

Για την αποτελεσματικότερη εφαρμογή του Κώδικα και των Πολιτικών και την αποφυγή επιβολής κυρώσεων, προτρέπουμε τα μέλη της Διοίκησης, τα στελέχη, τους εργαζομένους και γενικά όσους παρέχουν υπηρεσίες στον Όμιλο να γνωστοποιούν ελεύθερα στην Υπηρεσία Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου, κάθε συμπεριφορά που πιθανόν να αποκλίνει από ή έχουν αμφιβολία αν συμβαδίζει με το νόμο, τον Κώδικα, τις Πολιτικές και τους Κανονισμούς του Ομίλου, σύμφωνα με τις διαδικασίες του Ομίλου, όπως αυτές προκύπτουν από την αντίστοιχη Πολιτική του.

Αυτός είναι ο καλύτερος τρόπος για να διασφαλιστεί στην πράξη η πιστή τήρηση των κανόνων που επιβάλλεται να ακολουθούνται και να υιοθετούνται ως εταιρική συμπεριφορά σε κάθε οργανωτική μονάδα του Ομίλου.





**ΕΛΛΗΝΙΚΑ
ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ**

ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ

Χειμάρρας 8Α, Μαρούσι 151 25, Τηλ.: 210 630 2000, Fax: 210 630 2573
e-mail: info@helpe.gr
www.helpe.gr

