
	<b>Code of Business Conduct</b>	<b>ΘΕΜΑ:</b> Κώδικας Επιχειρηματικής Δεοντολογίας
		<b>Αφορά:</b> Μ. ΑΡΑΜΠΑΤΖΗΣ ΑΒΕΕ – ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΖΥΜΗ Σελίδα 1 από 12

## ΚΩΔΙΚΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ

### Περιεχόμενα

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	1
2. Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ .....	3
3. ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ .....	3
4. ΟΙ ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΟΙ ΑΞΙΕΣ ΜΑΣ .....	4
5. ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ .....	6
6. ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ .....	6
7. ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ ΚΑΙ ΑΚΕΡΑΙΟΤΗΤΑ .....	7
8. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ .....	7
9. ΔΙΑΦΘΟΡΑ/ΔΩΡΟΔΟΚΙΑ .....	7
10. ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ .....	8
11. ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΣ .....	9
12. ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ.....	9
13. ΠΡΟΣΛΗΨΗ / ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΥΓΓΕΝΩΝ .....	9
14. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΡΙΣΕΩΝ.....	10
15. ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ .....	10
16. ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ.....	11
17. ΕΦΑΡΜΟΓΗ.....	11

Ημερομηνία Ισχύος	Αναθεώρηση Νο	Υπογραφή
1/9/2024	0	ΜΙΧΑΗΛ ΑΡΑΜΠΑΤΖΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ

	<b>Code of Business Conduct</b>	<b>ΘΕΜΑ:</b> Κώδικας Επιχειρηματικής Δεοντολογίας
		<b>Αφορά:</b> Μ. ΑΡΑΜΠΑΤΖΗΣ ΑΒΕΕ – ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΖΥΜΗ Σελίδα 2 από 12

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

### 1.1 Σκοπός

Ο Κώδικας Επιχειρηματικής Δεοντολογίας (στο εξής ο «Κώδικας») αναφέρεται στις βασικές αξίες, αρχές και κανόνες, στους οποίους βασίζεται το επιχειρηματικό μοντέλο και η λειτουργία της Αραμπατζής – Ελληνική Ζύμη (στο εξής θα αναφέρεται ως η «Εταιρεία»). Καθορίζει τις ευθύνες όλων των εργαζομένων μας απέναντι στους συναδέλφους τους, τους συνεργάτες και τους μετόχους της εταιρείας. Επιπλέον, ευθυγραμμίζεται με τον Κώδικα Δεοντολογίας του Ομίλου Vivartia. Οι αρχές του Κώδικα στηρίζονται σε κορυφαίες διεθνείς πρακτικές και αποτελούν τον θεμέλιο λίθο για τις Πολιτικές και τις διαδικασίες της εταιρείας. Είναι πλήρως συμβατές με τις ισχύουσες νομοθετικές και κανονιστικές απαιτήσεις.


Ο Κώδικας δημιουργήθηκε με βάση το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο και καθορίζει τα πρότυπα επαγγελματικής συμπεριφοράς που υιοθετεί η Εταιρεία, καθώς και τις διατάξεις του Ν. 4990/2022. Ο νόμος αυτός προβλέπει, μεταξύ άλλων, (i) την καθιέρωση εσωτερικού συστήματος αναφοράς παραβιάσεων που σχετίζονται με θέματα όπως η προστασία του περιβάλλοντος, των καταναλωτών, η ασφάλεια και συμμόρφωση των προϊόντων, η ασφάλεια τροφίμων, η προστασία της ιδιωτικής ζωής και των προσωπικών δεδομένων, καθώς και η φορολογία και ο ανταγωνισμός, (ii) τη διασφάλιση της προστασίας όσων καταγγέλλουν παραβιάσεις, (iii) τη ρύθμιση της διαδικασίας υποβολής, παραλαβής και παρακολούθησης των καταγγελιών, μαζί με τις σχετικές κυρώσεις, και (iv) τον ορισμό υπεύθυνου για την παραλαβή και παρακολούθηση των αναφορών (Υ.Π.Π.Α.).

Κάθε ζήτημα παράβασης του Κώδικα θα διερευνάται με εχεμύθεια, θα αξιολογείται και θα λαμβάνονται τα κατάλληλα διορθωτικά μέτρα.

Ο Κώδικας Δεοντολογίας και οι σχετικές με αυτόν διαδικασίες και μέτρα, ισχύουν για όλους τους εργαζόμενους, υπαλλήλους, στελέχη, και την ανώτατη διοίκηση. Η Εταιρεία αναμένει να συμμορφώνονται πλήρως με τον Κώδικα. Οποιαδήποτε παραβίαση του Κώδικα Δεοντολογίας μπορεί να οδηγήσει σε κυρώσεις, συμπεριλαμβανομένης της επιβολής πειθαρχικών μέτρων, ανάλογα με τη βαρύτητα της παραβίασης, καθώς και σε λήψη κάθε πρόσφορου μέτρου και ενέργειας.

### 1.2 Αρχές και Αξίες Επαγγελματικής Συμπεριφοράς

Η Εταιρεία θεσπίζει πολιτικές και διαδικασίες που ευθυγραμμίζουν τις καθημερινές δραστηριότητές της με τις αξίες της, διαφυλάσσοντας έτσι την εταιρική της εικόνα και την καλή φήμη. Η Εταιρεία ακολουθεί διεθνώς αναγνωρισμένα πρότυπα και κατευθυντήριες γραμμές, όπως η Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου των Ηνωμένων Εθνών, οι Βασικές Συμβάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO), οι Αρχές του Οικουμενικού Συμφώνου του ΟΗΕ (UN Global Compact), οι Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης (Ατζέντα 2030), οι Κατευθυντήριες Αρχές του ΟΗΕ για τις Επιχειρήσεις και τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, οι Κατευθυντήριες Οδηγίες του ΟΟΣΑ, καθώς και η Σύμβαση του ΟΗΕ για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης κατά των γυναικών (Άρθρο 11 – στον τομέα της εργασίας).

	<b>Code of Business Conduct</b>	<b>ΘΕΜΑ:</b> Κώδικας Επιχειρηματικής Δεοντολογίας
		<b>Αφορά: Μ. ΑΡΑΜΠΑΤΖΗΣ ΑΒΕΕ – ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΖΥΜΗ</b> <b>Σελίδα 3 από 12</b>

Ο Κώδικας οριοθετεί τη λειτουργία της Εταιρείας αναφορικά με την αξιοποίηση των επιχειρησιακών πόρων, με εντιμότητα, ειλικρίνεια και αξιοπιστία απέναντι σε συνεργάτες, πελάτες και προμηθευτές, με σεβασμό στην τιμή και αξιοπρέπεια των εργαζομένων μεριμνώντας για την αξιοποίηση και ανάπτυξή τους. Σε καμιά περίπτωση δεν επιτρέπονται φιλονικίες στον χώρο εργασίας. Αθέλητα λάθη πρέπει να αντιμετωπίζονται με κατανόηση, με ώθηση στην πρωτοβουλία και καινοτομία σε περιβάλλον συνεργασίας και εμπιστοσύνης, με τη δημιουργία ενός ισότιμου, ασφαλούς και υγιούς περιβάλλοντος εργασίας, ενώ απαιτείται ιδιαίτερη προσοχή και ευαισθησία στις συναλλαγές με τις κοινωνικά ευπαθείς ομάδες, με την προστασία του περιβάλλοντος και την πλήρη συμμόρφωση με την περιβαλλοντική νομοθεσία.

## 1. Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ

Η παρουσία εργαζομένου της Εταιρείας σε οιαδήποτε εκδήλωση ή συνέδριο με την ιδιότητά του εκπροσώπου της Εταιρείας στην εκδήλωση ή το συνέδριο, επιτρέπεται μόνο εφόσον προηγουμένως έχει λάβει τη σχετική έγγραφη έγκριση από τη Διοίκηση ή από τα αρμόδια ανώτερα διευθυντικά στελέχη που έχουν το δικαίωμα να χορηγούν τέτοιες εγκρίσεις και είναι γνώστες του αντικειμένου της εκδήλωσης, μαζί με βοηθητικό υλικό και, αν χρειάζεται, σχετική καθοδήγηση.


Περαιτέρω, η παρουσία της Εταιρείας στα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης πραγματοποιείται μόνο από εξουσιοδοτημένα στελέχη. Εφόσον γίνεται χρήση των μέσων αυτών από ευρύτερο κύκλο εργαζομένων, οφείλουν να τηρούνται οι ακόλουθες αρχές:

- Η διατύπωση άποψης και προσωπικής γνώμης δεν πρέπει να δημιουργεί την εντύπωση ότι αυτή αποτελεί άποψη της Εταιρείας ή συνδέεται άμεσα ή έμμεσα με αυτήν.
- Η εν γένει παρουσία εργαζομένων στα μέσα αυτά οφείλει να διακρίνεται από μετριοπάθεια διότι ενδέχεται να μην εκλαμβάνεται ως ατομική παρουσία αλλά να επηρεάζει και την εικόνα της Εταιρείας.
- Στις επικοινωνίες αυτές δημοσιοποιούνται μόνο πληροφορίες για τις οποίες υπάρχει εξουσιοδότηση από αρμόδια στελέχη της Εταιρείας ενώ γενικά δεν παρατίθενται δεδομένα σχετικά με επιχειρηματικές επιλογές ή με εσωτερικές διαδικασίες αυτής.
- Σε κάθε περίπτωση, το περιεχόμενο που δημοσιεύεται απαγορεύεται να περιέχει μνείες προσβλητικές ή ανάρμοστες τόσο για την Εταιρεία όσο και τυχόν εργαζομένους ή συνεργάτες της.

## 2. ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Η Διοίκηση της Αραμπατζής – Ελληνική Ζύμη δεσμεύεται για ένα εργασιακό περιβάλλον που προάγει την αμοιβαία εμπιστοσύνη, και την ομαδική συνεργασία. Εξασφαλίζει ίσες επαγγελματικές ευκαιρίες σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία και αποτρέπει τυχόν περιστατικά διακρίσεων, μεταδίδοντας στους ανθρώπους της τις κατάλληλες γνώσεις και αξίες.

Επιπλέον, διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον με μηδενική ανοχή στην παιδική ή καταναγκαστική εργασία, σε πρακτικές βίας, εκφοβισμού, παρενόχλησης σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία. Προάγει την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού της μέσω αξιολογήσεων και εκπαιδεύσεων, αναγνωρίζοντας την προσφορά και την αφοσίωσή τους.

	<b>Code of Business Conduct</b>	<b>ΘΕΜΑ:</b> Κώδικας Επιχειρηματικής Δεοντολογίας
		<b>Αφορά:</b> Μ. ΑΡΑΜΠΑΤΖΗΣ ΑΒΕΕ – ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΖΥΜΗ
		<b>Σελίδα 4 από 12</b>

### 3. ΟΙ ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΟΙ ΑΞΙΕΣ ΜΑΣ

#### 3.1 Ποιότητα

Η Αραμπατζής – Ελληνική Ζύμη συνδυάζει την ποιότητα και τη δυναμική κορυφαίων διατροφικών προϊόντων. Συνδυάζουμε την καινοτομία με την κάλυψη των αναγκών των πελατών, διασφαλίζοντας εξαιρετική διατροφική αξία και αξιοπιστία.


#### 3.2 Εμπιστευτικότητα

Η προστασία των εταιρικών εμπιστευτικών πληροφοριών αντικατοπτρίζει την αξιοπιστία και τον επαγγελματισμό στην εταιρεία. Κάθε εργαζόμενος λειτουργεί με εχεμύθεια, μεριμνώντας για την προστασία των πληροφοριών που διαχειρίζεται.

Οι εργαζόμενοι λειτουργούν ως προς το συγκεκριμένο θέμα δεοντολογικά με εχεμύθεια και μεριμνούν για την προστασία των πληροφοριών που διαχειρίζονται. Πέραν των νομικών και συμβατικών δεσμεύσεων, η εμπιστευτικότητα των πληροφοριών πηγάζει και από τις αρχές και τις αξίες μας. Ως εμπιστευτικές πληροφορίες ορίζονται δεδομένα, αρχεία, έγγραφα σε έγχαρτη ή ηλεκτρονική μορφή, καθώς και οποιοδήποτε άλλο αρχείο και υλικό που αφορά τη λειτουργία της εταιρείας, τις εργασίες της, το ανθρώπινο δυναμικό της, τους πελάτες της, τους προμηθευτές της, τις μεθόδους παραγωγής και οτιδήποτε δεν είναι δημόσια γνωστό. Η ακριβής και σωστή καταγραφή είναι κρίσιμης σημασίας για την ομαλή λειτουργία της εταιρείας. Κάθε εργαζόμενος διασφαλίζει την ακεραιότητα και την πληρότητα των αρχείων που έρχεται σε επαφή. Η εταιρεία ακολουθεί αυστηρά τις Αρχές Προστασίας της Ιδιωτικότητας, δεσμευόμενη να διαχειρίζεται με διαφάνεια τα προσωπικά δεδομένα. Παράλληλα, συμμορφώνεται πλήρως με το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων (679/2016) και την εκάστοτε ελληνική νομοθεσία, λαμβάνοντας όλα τα απαραίτητα μέτρα.

Όλα τα παραπάνω αντικατοπτρίζονται στις ισχύουσες πολιτικές και διαδικασίες της εταιρείας στις οποίες οι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση από την πρώτη μέρα της πρόσληψής τους. Για τη διασφάλιση του απορρήτου της επεξεργασίας των εμπιστευτικών πληροφοριών, των προσωπικών δεδομένων και της προστασίας τους από τυχαία ή αθέμιτη καταστροφή/απώλεια/αλλοίωση, απαγορευμένη διάδοση ή πρόσβαση και κάθε άλλης μορφής αθέμιτη επεξεργασία, επιπλέον, η εταιρεία δεσμεύει με ρήτρες εμπιστευτικότητας και με την υποχρέωση τήρησης απορρήτου όσα άτομα έχουν πρόσβαση ή επεξεργάζονται εμπιστευτικές πληροφορίες, προσωπικά δεδομένα για λογαριασμό της.

Η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού συνδράμει τους εργαζομένους στην κατανόηση του τρόπου εφαρμογής των εταιρικών αρχών μέσω κατάλληλων ενημερώσεων και εκπαιδύσεων. Η τήρηση της εμπιστευτικότητας, της τήρησης του απορρήτου των προσωπικών δεδομένων και της προστασίας τους, δεσμεύει τον εργαζόμενο ακόμα και μετά την ενδεχόμενη αποχώρησή του από την Εταιρεία καθώς και τους συνεργαζόμενους ακόμα και μετά τη λύση της συνεργασίας τους.

	<b>Code of Business Conduct</b>	<b>ΘΕΜΑ:</b> Κώδικας Επιχειρηματικής Δεοντολογίας
		<b>Αφορά: Μ. ΑΡΑΜΠΑΤΖΗΣ ΑΒΕΕ – ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΖΥΜΗ</b> Σελίδα 5 από 12

### 3.3 Πνευματική Ιδιοκτησία

Τα προϊόντα ή οι υπηρεσίες που δημιουργούνται από τους εργαζόμενους της Εταιρείας αποτελούν πνευματική ιδιοκτησία της και συγκαταλέγονται στα περιουσιακά της στοιχεία. Οι εργαζόμενοι φροντίζουν για την προστασία αυτής της πνευματικής ιδιοκτησίας, η οποία περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, τα εμπορικά σήματα, τα δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας (copyright), τις ευρεσιτεχνίες, τα ιδιόκτητα λογισμικά, μεθόδους παραγωγής, πάσης φύσεως αρχεία και κάθε άλλο προϊόν εργασίας που αναπτύσσεται από τους εργαζομένους ή τους τρίτους που συνεργάζονται με την εταιρία. Η χρήση οποιουδήποτε στοιχείου πνευματικής ιδιοκτησίας απαιτεί τις κατάλληλες έγγραφες εγκρίσεις, σύμφωνα με τις πολιτικές και τις διαδικασίες της Εταιρείας.


### 3.4 Ανταγωνισμός

Η Εταιρεία υποστηρίζει τον δίκαιο και υγιή ανταγωνισμό, τηρώντας την ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία. Δεν συμμετέχει σε αθέμιτες συμφωνίες με στόχο τη διαμόρφωση τιμών και αποφεύγει την προώθηση προϊόντων παραπλανητικής διαφήμισης. Όλοι οι εργαζόμενοι απαγορεύεται να επιζητούν, να συζητούν και να δέχονται εμπιστευτικές πληροφορίες από ανταγωνιστές, καθώς και να τις ανταλλάσσουν. Οφείλουν να διαφυλάσσουν τους κανόνες περί προστασίας του ανταγωνισμού και να επιδεικνύουν ιδιαίτερη προσοχή όταν διαχειρίζονται και ανταλλάσσουν πληροφορίες, είτε μεταξύ τους είτε με συνεργάτες της Εταιρείας. Σε κάθε περίπτωση που υπάρχει αμφιβολία για τον ορθό χειρισμό οποιασδήποτε κατάστασης, πρέπει να αναζητήσουν συμβουλές και οδηγίες από τους προϊσταμένους, τους διευθυντές τμημάτων, την γενική διεύθυνση και από το νομικό σύμβουλο της εταιρίας, ανάλογα με το θέμα που απαιτεί διευκρίνιση ή ειδικό χειρισμό.

### 3.5 Βιώσιμη ανάπτυξη και Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

Η Εταιρεία στοχεύει στη δημιουργία θετικού αντίκτυπου στην κοινωνία και στο σύνολο των ενδιαφερόμενων μερών της, την ανάπτυξη επιχειρηματικής και περιβαλλοντικής ανθεκτικότητας καθώς και την προώθηση ενός βιώσιμου επιχειρηματικού μοντέλου. Λειτουργεί σύμφωνα με τις αξίες της υπευθυνότητας, της ακεραιότητας, της διαφάνειας, της καινοτομίας, της τήρησης των διατάξεων της εν γένει νομοθεσίας καθώς και των απαιτήσεων της Συνθήκης του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας (ILO), της Διεθνούς Δήλωσης για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα (UN Human Rights Convention), και της Διακήρυξης των Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ) για τα Δικαιώματα του Παιδιού.

Εκτελεί τις δραστηριότητες της προσπαθώντας να ελαχιστοποιεί τις επιπτώσεις προς το περιβάλλον προστατεύοντας τους φυσικούς πόρους. Επιβάλλει τη λειτουργία των εγκαταστάσεων και τη διεξαγωγή εργασιών σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, τους κανονισμούς και τις άδειες περί περιβάλλοντος, συμπεριλαμβανομένων όσων διέπουν τον έλεγχο, τη μεταφορά, την αποθήκευση και την απόρριψη ελεγχόμενων υλικών, όπως είναι τα απόβλητα ύδατα, τα στερεά απόβλητα και τα επικίνδυνα απόβλητα. Επίσης αναπτύσσει και εφαρμόζει νέες διαδικασίες για τον έλεγχο και την εξοικονόμηση πόρων και ενέργειας. Παράλληλα, η Εταιρεία υιοθετεί κοινωνικά υπεύθυνες πρακτικές πραγματοποιώντας δράσεις προσφοράς και στήριξης της τοπικής κοινωνίας και των δημοσίων δομών.

	<b>Code of Business Conduct</b>	<b>ΘΕΜΑ:</b> Κώδικας Επιχειρηματικής Δεοντολογίας
		<b>Αφορά: Μ. ΑΡΑΜΠΑΤΖΗΣ ΑΒΕΕ – ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΖΥΜΗ</b> Σελίδα 6 από 12

#### 4. ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

Όλοι οι διευθυντές, τα στελέχη και οι εργαζόμενοι της εταιρίας πρέπει να γνωρίζουν, να κατανοούν και να εργάζονται προωθώντας πάντα τη συμμόρφωση με τις καθορισμένες πολιτικές της εταιρίας. Ο σεβασμός των νόμων είναι βασική αρχή και απαίτηση. Οι εργαζόμενοι της εταιρίας, όλων των βαθμών ευθύνης, δεν πρέπει να επιδεικνύουν συμπεριφορές ή ενέργειες που μπορεί να βλάψουν τη φήμη της εταιρίας.


Οι προσωπικές δραστηριότητες και σχέσεις δεν πρέπει να έρχονται σε σύγκρουση με τα συμφέροντα της εταιρίας. Οι εργαζόμενοι της Εταιρείας διασφαλίζουν:

- την επίτευξη των ομαδικών και επιχειρησιακών στόχων
- την καινοτομία και την ανάληψη πρωτοβουλιών για την υλοποίηση νέων ιδεών και λύσεων
- την οργάνωση και εκτέλεση των εργασιών με επιμέλεια, μεθοδικότητα και ευελιξία σε συμφωνία με τον προγραμματισμό
- τη συνεργασία και το ομαδικό πνεύμα μέσω την επικοινωνία και ανταλλαγής πληροφοριών με συναδέλφους και συνεργάτες
- την ανάπτυξη σχέσεων που προάγουν την εποικοδομητική συνεργασία, τον αμοιβαίο σεβασμό, χωρίς διακρίσεις οποιουδήποτε είδους
- την αποφυγή πρακτικών εκφοβισμού, βίας και παρενόχλησης στη βάση φύλου, καταγωγής, εθνότητας και πεποιθήσεων κάθε είδους
- την συμμόρφωση με την εκάστοτε κείμενη νομοθεσία

#### 5. ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η διατήρηση ενός υγιούς και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος αποτελεί κύρια προτεραιότητα της εταιρείας. Μέσω των πολιτικών και των διαδικασιών της, μεριμνά για τον έλεγχο της εφαρμογής της νομοθεσίας για την Υγεία και την Ασφάλεια παροχής της εργασίας από εξειδικευμένα στελέχη της εταιρίας και εξωτερικούς συνεργάτες. Ο Τεχνικός Ασφαλείας είναι υπεύθυνος για τη σύνταξη της γραπτής Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου, στην οποία, μεταξύ άλλων, αναφέρονται οι δυνητικοί κίνδυνοι και ο τρόπος πρόληψής τους. Επίσης είναι συνυπεύθυνος μαζί με τον Δ/ντή Παραγωγής και με τα λοιπά συναρμόδια στελέχη της εταιρίας και τους εξωτερικούς συνεργάτες, για την εκπαίδευση των υπεύθυνων των τμημάτων και του προσωπικού. Υπεύθυνος για την τήρηση των κανόνων Υγιεινής και Ασφάλειας που προκύπτουν από τη γραπτή Εκτίμηση Επαγγελματικού Κινδύνου και τη νομοθεσία είναι τα εκάστοτε οριζόμενα από τη Διοίκηση στελέχη στα οποία ανατίθενται οι σχετικές αρμοδιότητες και ευθύνες. Οι Υπεύθυνοι των τμημάτων πρέπει να είναι ενημερωμένοι για να αντιμετωπίσουν άμεσα τα προβλήματα και να ενημερώνουν άμεσα τους Προϊσταμένους τους και τον Τεχνικό Ασφαλείας.

Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται και στην εκπαίδευση των εργαζομένων της εταιρείας σε θέματα Υγείας και Ασφάλειας, καθώς και στην ενημέρωσή τους σχετικά με την ισχύουσα νομοθεσία και πρότυπα ώστε να εργάζονται και να συμπεριφέρονται πάντοτε με ασφαλή και υπεύθυνο τρόπο.

	<b>Code of Business Conduct</b>	<b>ΘΕΜΑ:</b> Κώδικας Επιχειρηματικής Δεοντολογίας
		<b>Αφορά: Μ. ΑΡΑΜΠΑΤΖΗΣ ΑΒΕΕ – ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΖΥΜΗ</b> <b>Σελίδα 7 από 12</b>

## 6. ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ ΚΑΙ ΑΚΕΡΑΙΟΤΗΤΑ

Η Εταιρεία υιοθετεί πολιτικές και διαδικασίες που αποτρέπουν κάθε μορφή παράτυπης ή παράνομης συναλλαγής. Σε αυτές περιλαμβάνονται διεξοδικοί έλεγχοι των συνεργατών της ώστε να διασφαλίζεται η ύπαρξη των ζητούμενων κατάλληλων πιστοποιήσεων, κριτηρίων, αδειών, ασφαλιστηρίων συμβολαίων, κλπ. Επίσης, οι εταιρεία αναμένει από τους συνεργάτες της να ορίζουν διαδικασίες, πρότυπα και πρακτικές που είναι σύμφωνες με τη σχετική νομοθεσία και την επιχειρηματική πρακτική. Η εταιρεία καταρτίζει τον Κώδικα Δεοντολογίας Προμηθευτών, σύμφωνα με τον οποίο επιλέγει τους συνεργάτες προμηθευτές της. Τα κριτήρια επιλογής περιλαμβάνουν την ποιότητα των παρεχόμενων προϊόντων και υπηρεσιών, την άμεση εξυπηρέτηση του πελάτη, την τιμολόγηση, τη χρονική συνέπεια, καθώς και τη συμμόρφωση με βασικές αρχές και κανονιστικές διατάξεις, την εναρμόνιση τους με την Πολιτική Βιώσιμων Προμηθειών και τον Κώδικα Δεοντολογίας Προμηθευτών. Σε περίπτωση που διαπιστωθούν παράνομες πρακτικές και αποκλίσεις από τα ανωτέρω, η εταιρεία λαμβάνει άμεσα πρόσφορα μέτρα, ανάλογα με το είδος της παράβασης και απόκλισης μέχρι και διακοπή κάθε συναλλακτικής σχέσης. Η διαφάνεια, ειλικρίνεια και ακεραιότητα εκφράζονται και κατά την παροχή των αναγκαίων πληροφοριών σε όλες τις αρμόδιες δημόσιες αρχές.


## 7. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ

Η Εταιρεία υιοθετεί πολιτικές που αφορούν τη μέριμνα και τη διαφύλαξη των περιουσιακών στοιχείων της, όπως οι εγκαταστάσεις της, ο πάγιος εξοπλισμός, τα οχήματα, οι ηλεκτρονικοί υπολογιστές, το λογισμικό που διαθέτει η εταιρεία, το πελατολόγιο, τα εμπορικά σήματα, τα λογότυπα, τα πάσης φύσεως πνευματικά δημιουργήματα και δικαιώματα της, η επωνυμία της, ο διακριτικός τίτλος της, κλπ.

Οι εργαζόμενοι απαιτείται να διαχειρίζονται τα περιουσιακά στοιχεία της εταιρείας με υπευθυνότητα, καθώς και να φροντίζουν για την αποφυγή σπατάλης, ζημιών, καταστροφής, ή κλοπής. Οποιοδήποτε περιουσιακό στοιχείο που θα παρέχεται σε κάποιον/α εργαζόμενο/η θα πρέπει να διατηρείται ασφαλές και προστατευμένο ώστε να μειώνεται τυχόν κίνδυνος απώλειας ή βλάβης του. Επιπλέον, απαιτείται να σέβονται και να προστατεύουν τα περιουσιακά στοιχεία των συνεργατών της Εταιρείας.

## 8. ΔΙΑΦΘΟΡΑ/ΔΩΡΟΔΟΚΙΑ

Η Εταιρεία τηρεί με πλήρη σεβασμό στην ισχύουσα νομοθεσία και απέχει από κάθε δραστηριότητα που επιδιώκει την εξασφάλιση ευνοϊκής μεταχείρισης έναντι ωφελήματος ή ανταλλάγματος αξίας προς τρίτο. Οι εργαζόμενοί της δεν επιτρέπεται να αποδέχονται χρηματικές ανταμοιβές ή οποιαδήποτε άλλα οφέλη από εξωτερικούς φορείς, ούτε να προσφέρουν δώρα ή παροχές που θα μπορούσαν να ερμηνευτούν ως μορφή δωροδοκίας. Επιπλέον, η εταιρεία απαγορεύεται να προσφέρει είτε υπόσχεται οποιοδήποτε χρηματικό ή άλλο όφελος σε Δημόσιο Λειτουργό ή άλλο Δημόσιο Φορέα ή/και τρίτο με σκοπό την εξασφάλιση και διατήρηση εμπορικής συναλλαγής, εμπορικού πλεονεκτήματος ή προνομιακής μεταχείρισης. Απαγορεύεται απολύτως η παροχή και η λήψη οποιουδήποτε δώρου κατά την περίοδο υποβολής προσφορών ή διαπραγμάτευσης συμβάσεων με φορείς του Δημοσίου ή άλλες ιδιωτικές επιχειρήσεις, από έμμεσα ή άμεσα εμπλεκόμενο με τη

	<b>Code of Business Conduct</b>	<b>ΘΕΜΑ:</b> Κώδικας Επιχειρηματικής Δεοντολογίας
		<b>Αφορά: Μ. ΑΡΑΜΠΑΤΖΗΣ ΑΒΕΕ – ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΖΥΜΗ</b> <b>Σελίδα 8 από 12</b>

διαδικασία άτομο. Στο πλαίσιο των εταιρικών δημόσιων σχέσεων επιτρέπονται δώρα και γεύματα μικρής αξίας, τα οποία δεν θέτουν σε κίνδυνο την ακεραιότητα ή τη φήμη του εμπλεκόμενου ή της Εταιρείας. Κατά τη διάρκεια συναλλαγών, με στόχο τη διατήρηση ενός θετικού κλίματος μεταξύ της εταιρείας και των πελατών, η Αραμπατζής – Ελληνική Ζύμη δέχεται ότι η παροχή και αποδοχή δώρων δύναται να συμβεί, με τους εξής περιορισμούς:

- δεν αφορά δώρο μετρητών
- είναι σύμφωνο με τις συνηθισμένες επιχειρηματικές πρακτικές
- είναι λογικό σε αξία, δηλαδή η αξία του δεν υπερβαίνει τα 100 ευρώ
- δεν παραβιάζει νόμους και κανονισμούς

Σε κάθε περίπτωση όλα τα δώρα και οι δαπάνες ψυχαγωγίας πρέπει πάραυτα να γνωστοποιούνται στη Διοίκηση της εταιρείας. Οι εταίροι, οι διευθυντές, οι εργαζόμενοι και οι συνεργάτες της Εταιρείας οφείλουν να γνωρίζουν ότι οι Νόμοι απαγορεύουν κατά κανόνα τις εταιρικές συνεισφορές προς πολιτικά Κόμματα, Οργανισμούς, Επιτροπές ή υποψηφίους. Η Εταιρεία απαγορεύει τις συνεισφορές προς πολιτικά κόμματα ή υποψηφίους, είτε αυτές γίνονται άμεσα από την Εταιρεία είτε γίνονται μέσω ενώσεων εταιρειών ή κοινοπραξιών στις οποίες συμμετέχει.

Η Αραμπατζής – Ελληνική Ζύμη στοχεύει στην διατήρηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος απαλλαγμένου από κάθε μορφή απάτης και διαφθοράς. Υιοθετεί πολιτικές και διαδικασίες που στοχεύουν στην κατανόηση της απάτης, τον έγκαιρο εντοπισμό και τον περιορισμό της. Ο κίνδυνος απάτης αξιολογείται ανά τακτά χρονικά διαστήματα, ως μέρος της διαδικασίας διαχείρισης κινδύνου της εταιρείας και κυρίως, κατά το στάδιο του σχεδιασμού νέων συστημάτων και διαδικασιών. Παράλληλα, παρέχεται στο ανθρώπινο δυναμικό της εταιρείας ειδική εκπαίδευση, με έμφαση στους εργαζομένους με αντικείμενο εργασίας που σχετίζεται με λειτουργίες υψηλού κινδύνου (προμήθειες, πληρωμές, κλπ.). Οι Υπεύθυνοι Εσωτερικού Ελέγχου της εταιρείας, είναι εξουσιοδοτημένοι να εισέλθουν σε όλες τις εγκαταστάσεις της εταιρείας, να αποκτούν πρόσβαση σε οποιαδήποτε πληροφορία ζητηθεί και σε όλο το προσωπικό. Σε ορισμένες περιπτώσεις, δύναται να απασχοληθούν εξωτερικοί ελεγκτές, προκειμένου να συγκεντρωθούν επαρκή στοιχεία για να παραδοθεί η υπόθεση στις αρμόδιες αρχές. Σε περίπτωση που μέλη του ανθρώπινου δυναμικού της Αραμπατζής – Ελληνική Ζύμη, εμπλέκονται με οποιονδήποτε τρόπο, είτε σε πραγματική είτε σε απόπειρα απάτης, είτε σε σκοπούμενη απάτη κατά της εταιρείας, θα υπόκεινται σε όλες τις νόμιμες κυρώσεις.


**Η εταιρεία δεσμεύεται να εκπαιδεύσει το 100% των εργαζομένων σε θέματα ηθικής (διαφθοράς, σύγκρουση συμφερόντων, απάτης και αντι-ανταγωνιστικών πρακτικών, ξέπλυμα χρήματος).**

## 9. ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

Η Εταιρεία σέβεται και υποστηρίζει τα ανθρώπινα δικαιώματα, καθώς και εξασφαλίζει ότι αποφεύγεται οποιοδήποτε είδος παραβίασης ή καταπάτησής τους. Επίσης, η εταιρεία δείχνει μηδενική ανοχή σε κάθε μορφή διάκρισης που αφορά το φύλο, την ηλικία, την αναπηρία, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, το πολιτισμικό υπόβαθρο ή τις πεποιθήσεις, κλπ. Απεναντίας, ενισχύεται η διαφορετικότητα σε όλα τα επίπεδα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας.

Η Εταιρεία δεν δείχνει καμία ανοχή απέναντι στην παιδική εργασία και υποχρεωτική εργασία σε οποιαδήποτε μορφή της.



	<b>Code of Business Conduct</b>	<b>ΘΕΜΑ:</b> Κώδικας Επιχειρηματικής Δεοντολογίας
		<b>Αφορά: Μ. ΑΡΑΜΠΑΤΖΗΣ ΑΒΕΕ – ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΖΥΜΗ</b> Σελίδα 9 από 12

## 10. ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΚΦΟΒΙΣΜΟΣ

Η Εταιρεία απαγορεύει ρητά τη σεξουαλική ή άλλου τύπου παρενόχληση, τον εκφοβισμό, την κατάχρηση εξουσίας ή εκμετάλλευση των εργαζομένων όλα τα επίπεδα των δραστηριοτήτων της. Ως παρενόχληση ορίζεται οποιαδήποτε ανάρμοστη ή ανεπιθύμητη συμπεριφορά, συμπεριλαμβανομένων λέξεων, χειρονομιών και πράξεων που ενδέχεται να προσβάλουν ή να προκαλέσουν ταπείνωση σε κάποιο άτομο, καθώς και η σεξουαλική παρενόχληση και κάθε συμπεριφορά που χαρακτηρίζεται ως τέτοια από τη νομοθεσία.

Η Εταιρεία εφαρμόζει Πολιτική κατά της Βίας και Παρενόχλησης, λαμβάνει τα προσήκοντα μέτρα για την αποφυγή τέτοιων περιστατικών και διαθέτει ειδική διαδικασία διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών. Ενημερώνει και εκπαιδεύει τους εργαζόμενους με κάθε πρόσφορο τρόπο στα θέματα της Πολιτικής κατά της Βίας και Παρενόχλησης και στον τρόπο αντιμετώπισης τους. Επιπλέον, δεσμεύεται να διερευνά τα αναφερόμενα περιστατικά βίας και παρενόχλησης με αντικειμενικό και έγκαιρο τρόπο, να λαμβάνει αναγκαία μέτρα και κυρώσεις και να παρέχει κατάλληλη υποστήριξη στα θύματα.


## 11. ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ

Τα στελέχη και οι εργαζόμενοι της εταιρείας αποφεύγουν καταστάσεις στις οποίες τα επιχειρηματικά συμφέροντα της Εταιρείας μπορεί να έρθουν σε σύγκρουση με ατομικά συμφέροντα ή σχέσεις. Όλες οι επιχειρηματικές αποφάσεις οφείλουν να λαμβάνονται χωρίς μεροληψία και με μοναδικό γνώμονα το συμφέρον της Εταιρείας. Επιπλέον, πρέπει να αποφεύγουν δραστηριότητες, οι οποίες ενδέχεται να θέτουν σε δοκιμασία την επαγγελματική πίστη τους έναντι της Εταιρείας λόγω σύγκρουσης επαγγελματικών συμφερόντων και ατομικών ωφελειών. Θα πρέπει να εξετάζουν - και να αποκαλύπτουν έγκαιρα στην Εταιρεία - αν έχουν προσωπικό συμφέρον (όπως π.χ. οικονομικά συμφέροντα σε κάποια άλλη επιχείρηση), που θα μπορούσε να επηρεάσει την αμεροληψία τους κατά τη λήψη αποφάσεων που αφορούν την επιχείρηση. Όλες οι επιχειρηματικές αποφάσεις οφείλουν να λαμβάνονται χωρίς μεροληψία και με μοναδικό γνώμονα το συμφέρον της Εταιρείας.

Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να εξετάζουν αν έχουν προσωπικό συμφέρον (όπως π.χ. οικονομικά συμφέροντα σε κάποια άλλη επιχείρηση), που θα μπορούσε να επηρεάσει την αμεροληψία τους κατά τη λήψη αποφάσεων που αφορούν την επιχείρηση.

## 12. ΠΡΟΣΛΗΨΗ/ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΥΓΓΕΝΩΝ

Η Εταιρεία επιδιώκει τη δίκαιη και ισότιμη μεταχείριση όλων των εργαζομένων, προωθώντας ίσες ευκαιρίες για όλους, με στόχο τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος που χαρακτηρίζεται από αντικειμενικότητα, διαφάνεια και αμεροληψία. Στο πλαίσιο αυτό, έχει θεσπίσει πολιτικές και διαδικασίες σχετικά με την πρόσληψη και απασχόληση συγγενών, διασφαλίζοντας ότι οι αποφάσεις λαμβάνονται αποκλειστικά με βάση τα προσόντα, τις ικανότητες, την εμπειρία και την απόδοση των υποψηφίων, τηρουμένων και των σχετικών νομοθετικών ρυθμίσεων. Οι διαδικασίες αυτές αποσκοπούν στην αποτροπή οποιωνδήποτε εντυπώσεων μεροληψίας ή έλλειψης διαφάνειας τόσο κατά την πρόσληψη όσο και κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής εξέλιξης των εργαζομένων, περιλαμβάνοντας την αξιολόγηση, τις προαγωγές και τη μισθολογική τους πορεία.

	<b>Code of Business Conduct</b>	<b>ΘΕΜΑ:</b> Κώδικας Επιχειρηματικής Δεοντολογίας
		<b>Αφορά: Μ. ΑΡΑΜΠΑΤΖΗΣ ΑΒΕΕ – ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΖΥΜΗ</b> Σελίδα 10 από 12


### 13. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΡΙΣΕΩΝ

Η Εταιρεία έχει καθιερώσει συγκεκριμένες διαδικασίες για τη διαχείριση κρίσεων, οι οποίες περιγράφονται στο Εγχειρίδιο Διαχείρισης Κρίσεων και αποσκοπούν στην πρόληψη, τον περιορισμό ή την εξάλειψη των αρνητικών συνεπειών που μπορεί να προκύψουν από μια πιθανή κρίση. Σημαντικό μέρος αυτών των διαδικασιών αποτελεί η επικοινωνία της Εταιρείας, μέσω εξουσιοδοτημένων εκπροσώπων, με τις δημόσιες αρχές όπου αυτό κρίνεται απαραίτητο, καθώς και η επικοινωνία με τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης και τους αρμόδιους φορείς. Σε αυτό το πλαίσιο, πραγματοποιείται περιοδική εκπαίδευση και ενημέρωση όλων των εμπλεκόμενων, προκειμένου να κατανοούν τον ρόλο και τις ευθύνες τους σε περίπτωση που προκύψει τέτοιο περιστατικό.

### 14. ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ

Η Αραμπατζής – Ελληνική Ζύμη τηρεί τις Αρχές Προστασίας της ιδιωτικότητας κατά την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων και δεσμεύεται να επεξεργάζεται τα προσωπικά δεδομένα με ήθος και ακεραιότητα. Συμμορφώνεται πλήρως με τις απαιτήσεις του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων (679/2016), καθώς και με την αντίστοιχη ελληνική νομοθεσία και διασφαλίζει την εμπιστευτικότητα, τη διαθεσιμότητα και την ακεραιότητα των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, των πελατών και των συνεργατών της. Υιοθετεί πολιτικές και διαδικασίες ώστε να παρέχει αποτελεσματική προστασία στους εργαζομένους και συνεργάτες της. Διενεργεί, ανά τακτά χρονικά διαστήματα, κατάλληλες εκπαιδευσεις σχετικές με την ασφάλεια πληροφοριών και προσωπικών δεδομένων με στόχο να ενημερώσει και ευαισθητοποιήσει το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού της.

Όλοι οι εργαζόμενοι της Αραμπατζής – Ελληνική Ζύμη οφείλουν να συμμορφώνονται με τις εκάστοτε ισχύουσες πολιτικές και διαδικασίες της εταιρείας, σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα τρίτων προσώπων, στα οποία οι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση κατά την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας τους. Η Νομική Διεύθυνση/ Νομικός Σύμβουλος και ο υπεύθυνος προστασίας προσωπικών δεδομένων (Data Privacy Officer) της εταιρείας βοηθούν τους εργαζομένους να κατανοήσουν πώς εφαρμόζονται οι αρχές της εταιρείας και εξηγούν συγκεκριμένες διαδικασίες και κατευθυντήριες γραμμές που πρέπει να ακολουθούν. Επιπλέον, η Αραμπατζής – Ελληνική Ζύμη προστατεύει κάθε επιχειρηματική ή εμπορική πληροφορία (εμπορικές εμπιστευτικές συνεργασίες, συμβόλαια, οικονομικά στοιχεία, πελάτες, προμηθευτές και συνεργάτες) που διαχειρίζεται. Πληροφορίες τέτοιου είδους δεν αποκαλύπτονται σε πρόσωπα εκτός της εταιρείας ή σε εργαζόμενους της εταιρείας που δεν διαθέτουν κατάλληλη εξουσιοδότηση. Οι εργαζόμενοι που έρχονται σε επαφή με εμπιστευτικές πληροφορίες κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, αλλά και μετά το πέρας αυτής, τις διαχειρίζονται υπεύθυνα και δεν αποκαλύπτουν εμπιστευτικές πληροφορίες σε τρίτους. Η τήρηση της εμπιστευτικότητας δεσμεύει τον εργαζόμενο ακόμη και μετά την ενδεχόμενη αποχώρησή του από την εταιρεία και τον συνεργάτη και μετά το πέρας της συνεργασίας.

	<b>Code of Business Conduct</b>	<b>ΘΕΜΑ:</b> Κώδικας Επιχειρηματικής Δεοντολογίας
		<b>Αφορά: Μ. ΑΡΑΜΠΑΤΖΗΣ ΑΒΕΕ – ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΖΥΜΗ</b> Σελίδα 11 από 12

## 15. ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ

Η Αραμπατζής – Ελληνική Ζύμη δίνει προτεραιότητα στη διαθεσιμότητα και ακεραιότητα των Πληροφοριακών Συστημάτων, κατά την επιχειρησιακή της λειτουργία. Προσωπικά και επαγγελματικά δεδομένα προστατεύονται ενάντια σε μη εξουσιοδοτημένη πρόσβαση, απώλεια, ή χειραγώγηση με χρήση κάθε τεχνικού διαθέσιμου μέσου, με βάση την ισχύουσα νομοθεσία. Κάθε εργαζόμενος της εταιρείας έχει την ευθύνη της προστασίας όλων των ηλεκτρονικών συσκευών που χειρίζεται, καθώς και των ηλεκτρονικών πηγών δεδομένων που έχει πρόσβαση. Η Εταιρεία διαθέτει και εφαρμόζει Πολιτική Ασφάλειας Πληροφοριών και Σύστημα Διαχείρισης Ασφάλειας Πληροφοριών κατά το πρότυπο EN ISO 27001:2022.

## 16. ΕΦΑΡΜΟΓΗ

### 16.1 Τήρηση και συμμόρφωση με τον Κώδικα Επιχειρηματικής Δεοντολογίας

Αποτελεί ευθύνη όλων των εργαζομένων να γνωρίζουν και να συμμορφώνονται με τον Κώδικα Δεοντολογίας. Οι προϊστάμενοι έχουν αυξημένη ευθύνη τόσο για τη γνώση και κατανόηση αυτού από τα μέλη της ομάδας τους όσο και για την τήρηση του παρόντος Κώδικα. Αν ο προϊστάμενος γνωρίζει ότι κάποιος εργαζόμενος προτίθεται να προβεί σε απαγορευμένη πράξη και δεν λάβει μέτρα, θα είναι εξίσου υπεύθυνος με τον εργαζόμενο.


Ο Εσωτερικός έλεγχος σε συνεργασία με τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού Συμμόρφωσης και τη Νομική Σύμβουλο της εταιρείας, έχει το δικαίωμα της λήψης των αναγκαίων πληροφοριών και διεξαγωγής τακτικών και έκτακτων ελέγχων εκτός αν προβλέπεται διαφορετικά από τις νομικές διατάξεις.

**Η εταιρεία δεσμεύεται να εκπαιδεύει το 100% των εργαζομένων σχετικά με τον Κώδικα Δεοντολογίας σε ετήσια βάση.**

### 16.2 Παραβίαση του Κώδικα

Σε περίπτωση που αντιληφθεί οποιοσδήποτε εργαζόμενος της εταιρείας πιθανότητα παράνομης δραστηριότητας ή παραβίασης του Κώδικα, η οποία μπορεί να βλάψει την Εταιρεία ή έχει προβληματισμό σχετικά με οποιαδήποτε αντιδεοντολογική πρακτική, οφείλει να το αναφέρει με οποιοδήποτε πρόσφορο τρόπο και μέσο, έγγραφα ή προφορικά στην Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού Νούλη Βασιλική του Ιωάννη, που έχει ορισθεί από την εταιρία ως Υπεύθυνος Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών (στο εξής καλούμενος «Υ.Π.Π.Α.») στα πλαίσια των διατάξεων του Ν . 4990/2022.

Οι Αναφορές πρέπει να είναι τεκμηριωμένες και λεπτομερείς, ώστε να παρέχουν χρήσιμες και κατάλληλες πληροφορίες που επιτρέπουν την αποτελεσματική επαλήθευση της εγκυρότητας των αναφερόμενων γεγονότων. Η Αναφορά μπορεί να υποβληθεί μέσω των ακόλουθων διαύλων:

	<b>Code of Business Conduct</b>	<b>ΘΕΜΑ:</b> Κώδικας Επιχειρηματικής Δεοντολογίας
		<b>Αφορά: Μ. ΑΡΑΜΠΑΤΖΗΣ ΑΒΕΕ – ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΖΥΜΗ</b> <b>Σελίδα 12 από 12</b>

- μέσω της ηλεκτρονικής διεύθυνσης [γρρα@elzyμι.gr](mailto:γρρα@elzyμι.gr), στην οποία πρόσβαση έχει μόνο ο Υ.Π.Π.Α.
- μέσω της τηλεφωνικής γραμμής 6944 926257 που είναι προσβάσιμη στον Υ.Π.Π.Α.,
- ταχυδρομικώς, στη ταχυδρομική διεύθυνση: ΒΙ.ΠΕ. Θεσσαλονίκης, 1ος Δρόμος, 24ο Βιομηχανικό Τετράγωνο, στην Τοπική Κοινότητα Νεοχωρούδας του Δήμου Ωραιοκάστρου Θεσσαλονίκης, Τ.Κ.57022, υπόψη του Υ.Π.Π.Α.,
- προφορικά, μέσω προσωπικής συνάντησης με τον Υ.Π.Π.Α, κατόπιν αίτησης του Αναφέροντος .

Οι ανωτέρω δίαυλοι έχουν σχεδιαστεί και εφαρμόζονται με ασφάλεια, ώστε να διασφαλίζεται ότι η ταυτότητα του Αναφέροντος, καθώς και η ταυτότητα οποιουδήποτε τρίτου που αναφέρεται στην Αναφορά, παραμένει εμπιστευτική και ότι αποτρέπεται σε κάθε περίπτωση η πρόσβαση από μη εξουσιοδοτημένο προσωπικό. Η Εταιρεία δικαιούται να τηρεί αρχεία για κάθε αναφορά που παραλαμβάνεται από τον Υ.Π.Π.Α., σύμφωνα με τις απαιτήσεις εμπιστευτικότητας που τίθενται από τη νομοθεσία. Θα πρέπει να υποβάλλονται μόνο Αναφορές για τις οποίες ο Αναφέρων πιστεύει καλόπιστα ότι οι πληροφορίες που παρέχει είναι ορθές.

### 16.3 Ισχύς του Κώδικα

Ο παρών Κώδικας δεσμεύει όλους τους εργαζόμενους της Εταιρείας. Όλοι οι εργαζόμενοι της Εταιρείας οφείλουν να ενημερώνουν τους προμηθευτές, πελάτες και συνεργάτες τους σχετικά με τον Κώδικα και να διασφαλίζουν τη συμμόρφωση με τους κανόνες του στις συναλλαγές τους. Η Εταιρεία είναι υπεύθυνη για την εφαρμογή των θεμελιωδών αρχών του Κώδικα και διατηρεί το δικαίωμα να προσαρμόζει ή να εξειδικεύει το περιεχόμενό του βάσει των αναγκών της, τροποποιώντας τις εσωτερικές διαδικασίες της. Ο Κώδικας Δεοντολογίας έχει εγκριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο και μπορεί να τροποποιηθεί ή να καταργηθεί μόνο με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου. Οποιοσδήποτε αλλαγές θα γνωστοποιούνται ανάλογα, ενώ η τρέχουσα έκδοση του Κώδικα θα είναι διαθέσιμη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας.