



CORDIA A.E.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΕΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΟΤΡΟΠΗ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΩΝ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ

Κωδικός: IMS-CORP-P19

Έκδοση: Βαλεντίνα Κοντομήτρου	Έγκριση: Γεώργιος Δανιόλος
Ημερομηνία: 01.08.2023	Ημερομηνία: 01.08.2023
Υπογραφή: DocuSigned by: valentina.kontomitrou@cordia.gr B932159CCAED4C1...	Υπογραφή: DocuSigned by: George Daniolos 589E0C795B4E4A5...

Εμπιστευτικότητα: Εσωτερική & Εξωτερική

Αυτό το έγγραφο χαρακτηρίζεται ως **εσωτερικό** και απευθύνεται για εσωτερική χρήση μόνο από τους εργαζόμενους της εταιρείας. Ως **εξωτερικό** έγγραφο απευθύνεται προς τους πελάτες και τα εμπλεκόμενα τρίτα μέρη που επισκέπτονται τους χώρους της επιχείρησης τους οποίους καλύπτει το κλειστό κύκλωμα τηλεόρασης της **CORDIA** A.E. Οι παραλήπτες θα πρέπει να καταστρέψουν κάθε προηγούμενη έκδοση του εγγράφου.



Πολιτική για την αποτροπή συγκρούσεων συμφερόντων.....	3
Εισαγωγή – Μια απαιτητική ηθική δέσμευση.....	4
1. Πώς πρέπει να επικοινωνηθεί ένα πρόβλημα σχετικό με συγκρούσεις συμφερόντων.....	5
2. Ορισμοί	6
3. Αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής	6
3.1. Αντικείμενο	6
3.2. Πεδίο εφαρμογής	7
4. Είδη συγκρούσεων συμφερόντων.....	7
4.1. Ίδια σύμβαση	7
4.2. Σύγκρουση καθηκόντων.....	7
4.3. Οικογενειακά ή φιλικά συμφέροντα.....	7
4.4. Δώρα και φιλοξενία	8
5. Εντοπισμός της σύγκρουσης συμφερόντων.....	8
6. Διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων	9
6.1. Στάση όσον αφορά μια δηλωμένη σύγκρουση.....	9
6.1.1. Αποχή	9
6.1.2. Απαλλαγή	10
6.2. Δήλωση γνώσης της πολιτικής για την αποτροπή συγκρούσεων συμφερόντων	11
6.3. Εφαρμογή της πολιτικής	11
Παραρτήματα	12
Παράρτημα 1	12
Παράρτημα 2	13
Παράρτημα 3	16



Πολιτική για την αποτροπή συγκρούσεων συμφερόντων

Στο πλαίσιο των δεσμεύσεων που έχει αναλάβει για την ακεραιότητα, η **CORDIA** αποφάσισε να θεσπίσει μια πολιτική για την αποτροπή συγκρούσεων συμφερόντων.

Με την παρούσα **Πολιτική για την αποτροπή συγκρούσεων συμφερόντων** διασφαλίζεται ότι τυχόν καταστάσεις που θα μπορούσαν να προκαλέσουν δυσκολίες ως προς το ζήτημα αυτό μπορούν να εντοπιστούν ευκολότερα από τους εργαζόμενους και ότι αυτές θα αναλύονται και θα τυγχάνουν συνετής διαχείρισης μέσω μιας έγκυρης διαδικασίας δεοντολογίας, όσο το δυνατόν πλησιέστερα στις επιχειρηματικές δραστηριότητες εκάστου εργαζομένου.

Η παρούσα πολιτική καθορίζει τα δικαιώματα και τα καθήκοντα όλων των εργαζόμενων της **CORDIA** σχετικά με την αποτροπή συγκρούσεων συμφερόντων.

Γεώργιος Δανιόλος

Διευθύνων Σύμβουλος



Εισαγωγή – Μια απαιτητική ηθική δέσμευση

Η παρούσα **Πολιτική για την αποτροπή συγκρούσεων συμφερόντων** της εταιρείας **CORDIA A.E.** εφεξής «**CORDIA**» θέτει το γενικό πλαίσιο της (δεοντολογικά ηθικής) επαγγελματικής συμπεριφοράς κάθε εργαζομένου της. Ο σκοπός των ακόλουθων Οδηγιών/Κατευθυντήριων γραμμών με τον τίτλο «**Πολιτική για την αποτροπή συγκρούσεων συμφερόντων**» είναι να εξηγηθεί το γενικό πλαίσιο στο οποίο εφαρμόζονται.

Σε ποιους απευθύνονται αυτές οι πρακτικές Κατευθυντήριες Γραμμές: Το Διοικητικό Συμβούλιο της **CORDIA** ενέκρινε το κείμενο αυτό που απευθύνεται κυρίως στους εργαζόμενους (πλήρους ή μερικής απασχόλησης) της **CORDIA**, καθώς και σε κάθε τρίτο, φυσικό πρόσωπο που σχετίζεται με αυτή μέσω κάποιας εξωτερικής συνεργασίας.

Εναπόκειται πλέον σε όλους τους εργαζόμενους στην διάρκεια της καθημερινής συμπεριφοράς τους, εκτελώντας τα καθήκοντα και τις επιχειρηματικές συναλλαγές τους με τρίτους, να εφαρμόζουν τις αξίες και τις αρχές της **Πολιτικής για την αποτροπή συγκρούσεων συμφερόντων** στην πράξη, ήτοι:

- Να ενεργούν σύμφωνα με τους νόμους και τους εταιρικούς κανόνες.
- Να μην μπορεί να αμφισβητηθεί η ακεραιότητα της συμπεριφοράς τους.
- Να συμπεριφέρονται δίκαια και τίμια.
- Να επιδεικνύουν σεβασμό προς οποιονδήποτε άλλο εργαζόμενο ή τρίτο.

Κάθε ένας και κάθε μία από τους ανωτέρω οφείλει να χρησιμοποιεί σύνεση και ορθή κρίση στις ενέργειές του/της, και κατά τρόπο απόλυτα φυσικό, να συζητά τα ηθικά ερωτήματα και διλήμματα που προκύπτουν μέσω της επαγγελματικής του/της δραστηριότητας, με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους του/της. Η επιτέλεση ηθικών πράξεων και ταυτόχρονα η αποφυγή λαθών είναι διαδικασίες που συμβάλλουν στην επιδίωξη καλύτερου αποτελέσματος. Η ηθική συμπεριφορά απαιτεί τόσο προσωπική όσο και ομαδική δέσμευση.

Λόγω των αυξημένων ευθυνών που τους αναλογούν, οι Διευθυντές οφείλουν να μεταδώσουν τις δεοντολογικές ηθικές αρχές της Εταιρείας στους εργαζόμενους υπό την αρμοδιότητά τους. Οι Διευθυντές συνεπώς είναι υποχρεωμένοι, όχι μόνο να παρέχουν στους εργαζόμενους τους πρακτικές πληροφορίες σχετικά με την εν λόγω Πολιτική που πρέπει να ακολουθούν, αλλά και να εξασφαλίσουν ότι αυτοί οι κανόνες είναι κατανοητοί. Πρέπει, επίσης, να καθοδηγούν και να ενθαρρύνουν τους υπαλλήλους τους, να συζητούν τους προβληματισμούς τους και τις ερωτήσεις τους σχετικά με την εφαρμογή των κανόνων. Οφείλουν να ενημερώνουν τον άμεσο προϊστάμενό τους ή τον **Υπεύθυνο Δεοντολογίας & Συμμόρφωσης** για τυχόν δυσκολίες που ανακύπτουν κατά την εφαρμογή αυτής της πολιτικής. Τέλος, εναπόκειται στους Διευθυντές να εξακριβώνουν ότι οι εργαζόμενοί τους ακολουθούν πιστά τους κανόνες που απαιτείται να εφαρμόζουν. Εν πάση περιπτώσει, οι Διευθυντές διαβιβάζουν το μήνυμα της δεοντολογικής ηθικής πρακτικής και την έννοια της συμμόρφωσης σ' αυτήν στους υπαλλήλους τους πρωτίστως μέσω του παραδείγματος της δικής τους συμπεριφοράς.

Ο καθένας, ανεξάρτητα από τη θέση του, τις αρμοδιότητές του και την εν γένει δραστηριότητά του, είναι υπεύθυνος για τη δική του συμπεριφορά και θα πρέπει να αποδέχεται πάντοτε τις συνέπειες των αποφάσεων και των ενεργειών του. Εάν κάποιος ενεργήσει κατά μη δεοντολογικά ηθικό τρόπο, δεδομένων πάντοτε και των περιστάσεων, αυτός/αυτή είναι εκτεθειμένος/η σε πειθαρχική και διοικητική σχετική διαδικασία, ενδεχομένως δε και σε νομικές, αστικές ή ποινικές κυρώσεις. Επίσης,



σε περίπτωση μιας μη δεοντολογικά ηθικής εντολής, παραβαίνουν την Πολιτική, όχι μόνον το πρόσωπο που την εκτελεί αλλά και το πρόσωπο που την δίνει.

1. Πώς πρέπει να επικοινωνηθεί ένα πρόβλημα σχετικό με συγκρούσεις συμφερόντων

Για να βρεθεί μια λύση που να ανταποκρίνεται στα δεοντολογικά ηθικά πρότυπα της **CORDIA**, αρκετές φορές θα είναι απαραίτητο να δοθούν περαιτέρω συμβουλές. Ανάλογα με τη φύση των ερωτημάτων σας, μπορείτε να προσεγγίσετε έναν συνάδελφό σας, την Διοίκηση της **CORDIA** - ξεκινώντας από τον άμεσο Προϊστάμενό σας, τον Διευθυντή σας ή ένα άλλο Διευθυντή με τις δεξιότητες που σχετίζονται με την ερώτησή σας (ανθρώπινο δυναμικό, εμπορικές πρακτικές, νομικά ζητήματα κλπ.) και, φυσικά, αυτόν που έχει οριστεί από το Διοικητικό Συμβούλιο της **CORDIA** ως **Υπεύθυνος Δεοντολογίας και Συμμόρφωσης** και είναι η **κ. Βαλεντίνα Κοντομήτρου**.

Δεδομένου ότι μπορεί να αφορά στην συμπεριφορά ανθρώπων που γνωρίζουμε και συνεργαζόμαστε, μια ερώτηση ηθικής ή δεοντολογικής φύσεως είναι συχνά δύσκολη ή/και δυσνόητη. Γι' αυτό χρειάζεται θάρρος, ακόμα και τόλμη για να αντιμετωπίσει κανείς αυτά τα θέματα και να περιγράψει το δεοντολογικά ηθικό ή μη δίλημμα.

Ωστόσο, είναι σχεδόν πάντοτε ο μόνος τρόπος ώστε να τεθεί ένα τέλος σε απαράδεκτες πρακτικές και να ξεκινήσει η διαδικασία βελτίωσης.

Ο οποιοσδήποτε εκφράζει καλόπιστα τις ανησυχίες του σχετικά με θέματα ηθικής, δεοντολογίας ή συμμόρφωσης δεν θα εκτεθεί ποτέ σε οποιαδήποτε κύρωση, ως συνέπεια της πρωτοβουλίας του.

Επίσης, ο οποιοσδήποτε εργαζόμενος αποτελέσει θύμα ή μάρτυρα παρόμοιων πρακτικών οφείλει να τις αναφέρει στον **Υπεύθυνο Δεοντολογίας και Συμμόρφωσης**, ο οποίος, εν συνεχεία έχει την υποχρέωση να συνεργαστεί με την Διοίκηση για να βρει τα απαραίτητα μέσα για την προστασία ή και την αποκατάσταση των νόμιμων δικαιωμάτων των ενδιαφερόμενων ατόμων.

Σε κάθε περίπτωση, ο **Υπεύθυνος Δεοντολογίας και Συμμόρφωσης** είναι υποχρεωμένος να τηρήσει απαρέγκλιτα το απόρρητο των πληροφοριών που του διαβιβάζονται.

Η ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΕΝΟΣ ΗΘΙΚΟΥ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ

Η **CORDIA** παρέχει στους εργαζομένους της μια διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mail: ethics@cordia.gr) μέσω της οποίας μπορούν να επικοινωνήσουν με τον **Υπεύθυνο Δεοντολογίας και Συμμόρφωσης** της Εταιρείας, εάν δεν είναι σίγουροι για το πώς πρέπει να ενεργήσουν ή έχουν διαπιστώσει παραβάσεις των κανόνων της παρούσας Πολιτικής.

Η διαδικασία αυτή αποτελεί μια επιπρόσθετη επιλογή, στα ήδη υφιστάμενα κανάλια αναφοράς (Ανώτατη Διοίκηση, Διευθυντές, Προϊστάμενοι, αρμόδιοι δημόσιοι φορείς, κλπ.), σύμφωνα με τις σχετικές νομοθετικές διατάξεις του ελληνικού δικαίου.

Οποιαδήποτε καταχρηστική χρησιμοποίηση της ανωτέρω διαδικασίας μπορεί να οδηγήσει σε ποινική δίωξη και, αντιστρόφως, οποιοσδήποτε καλόπιστος χρήστης δεν μπορεί να διωχθεί καθ' οιονδήποτε τρόπο. Η ταυτότητα του χρήστη και οποιουδήποτε κατηγορούμενου προσώπου παραμένουν εμπιστευτικά, και εάν η εμπιστευτικότητα δεν τηρηθεί, μπορούν να εφαρμοστούν πειθαρχικές ποινές.



Ο πρωταρχικός στόχος της ως άνω διαδικασίας είναι όλες οι παραβάσεις που σχετίζονται με τη λογιστική, τον οικονομικό έλεγχο και την καταπολέμηση της διαφθοράς, καθώς και άλλες σοβαρές παραβάσεις που μπορεί να απειλήσουν τα ζωτικά συμφέροντα της **CORDIA** ή/και τη φυσική ή/και την ηθική ακεραιότητα των εργαζομένων της.

ΣΗΜΕΙΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ & ΔΡΑΣΗΣ

Με ποιον θα πρέπει πρώτα να έρθετε σε επαφή όταν:

1. Δεν είστε σίγουροι για το τι να κάνετε ή ποια διαδικασία πρέπει να ακολουθήσετε;
2. Θέλετε συμβουλές;
3. Σκέφτεστε ότι οι Εταιρικοί κανόνες βρίσκονται σε στάδιο ή ακόμη και στα πρόθυρα παραβίασης;
4. Σκέφτεστε ότι είστε ή πρόκειται να εμπλακείτε σε μια ενέργεια που αντιβαίνει τους κανόνες της **CORDIA**;

Σε όλες αυτές τις περιπτώσεις, συμβουλευθείτε κάποιον που μπορείτε να εμπιστευθείτε: τους συναδέλφους σας, τον Προϊστάμενό σας, τον Διευθυντή σας ή κάποιον άλλο Διευθυντή, την Διεύθυνση Νομικών Υπηρεσιών ή τον **Υπεύθυνο Δεοντολογίας και Συμμόρφωσης**.

2. Ορισμοί

- Σύγκρουση συμφερόντων: «Σύγκρουση συμφερόντων προκύπτει όταν ένα πρόσωπο που απασχολείται σε δημόσιο ή ιδιωτικό οργανισμό έχει προσωπικά συμφέροντα που θα μπορούσαν να επηρεάσουν ή να δώσουν την εντύπωση ότι επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο το πρόσωπο αυτό ασκεί τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες που του έχει αναθέσει ο οργανισμός».
- Ως ιδιωτικά συμφέροντα νοούνται τα προσωπικά ή επαγγελματικά συμφέροντα του εργαζόμενου.
- Ως εργαζόμενοι νοούνται όλα τα άτομα που εργάζονται για την **CORDIA**: εταιρικά στελέχη, υπάλληλοι (μόνιμοι ή/και προσωρινά απασχολούμενοι), έκτακτο προσωπικό και ασκούμενοι.

3. Αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής

3.1. Αντικείμενο

Η παρούσα πολιτική, η οποία δίνει έμφαση στην αποτροπή, αποσκοπεί:

- στην αποφυγή οποιασδήποτε αμφιβολίας που μπορεί να προκύψει εν όψει μιας απόφασης ή ενεργειών στις οποίες προβαίνει ένας εργαζόμενος της **CORDIA**, σχετικά με την αμεροληψία και την αφοσίωση του εργαζόμενου προς την **CORDIA** κατά την άσκηση των καθηκόντων του,
- και, κατά περίπτωση, όταν διαπιστωθεί σύγκρουση συμφερόντων, στην άμεση άντληση κατάλληλων συμπερασμάτων από αυτήν για να αποτραπεί τυχόν παράβαση της ακεραιότητας ή, γενικότερα, των κανόνων δεοντολογίας της **CORDIA**.

Από αυτή την άποψη, η πολιτική έχει ως στόχο την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων της **CORDIA** και την υποστήριξη των διευθυντικών στελεχών που ενδέχεται να αντιμετωπίσουν τέτοιου είδους καταστάσεις.



3.2. Πεδίο εφαρμογής

Η παρούσα πολιτική ισχύει για όλους τους εργαζόμενους της **CORDIA** και τους υπαλλήλους όλων των εταιρειών ή ομάδων (συνεταιρισμούς, κοινοπραξίες κ.λπ.) στις οποίες συμμετέχει η **CORDIA** ή στις οποίες έχει εκπροσώπους, δυνάμενους να επιβάλουν τη συμμόρφωση με την παρούσα πολιτική.

4. Είδη συγκρούσεων συμφερόντων

Οποιαδήποτε κατάσταση που μπορεί να δημιουργήσει εύλογες αμφιβολίες σχετικά με την αμεροληψία, την ανεξάρτητη κρίση ή την αφοσίωση που αναμένεται από έναν εργαζόμενο της **CORDIA**, εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής.

Τα πιο συνηθισμένα είδη συγκρούσεων συμφερόντων είναι:

4.1. Ίδια σύμβαση

Υπάρχει σύμβαση στην οποία ο ένας συμβαλλόμενος σε μια συναλλαγή έχει προσωπικό συμφέρον στον αντισυμβαλλόμενο του.

Για παράδειγμα:

- η επιλογή ενός προμηθευτή από κάποιον που έχει προσωπικό συμφέρον στον εν λόγω προμηθευτή.
- ένας εργαζόμενος, ο οποίος υπηρετεί ως εκλεγμένος δημοτικός υπάλληλος που αξιολογεί τις υποβληθείσες προσφορές σε διαγωνισμό, στον οποίο μια οντότητα της **CORDIA** έχει υποβάλει προσφορά, ή ο οποίος αναθέτει τη σύμβαση στην εν λόγω οντότητα.

4.2. Σύγκρουση καθηκόντων

Σύγκρουση καθηκόντων υφίσταται όταν ένα άτομο, μια οντότητα ή μια ομάδα εταιρειών κατέχει ταυτόχρονα δύο διαφορετικές θέσεις ή αρμοδιότητες που ενδέχεται να έρχονται σε σύγκρουση.

Για παράδειγμα:

- δύο από τις θυγατρικές της **CORDIA** συμμετέχουν στον ίδιο διαγωνισμό.
- ένας εργαζόμενος διορίζεται σε διοικητική θέση εντός μιας κοινοπραξίας και, σε σχέση με την εν λόγω θέση, έχει τη δυνατότητα να λάβει μια απόφαση η οποία θα ήταν δυσμενής για τη μητρική εταιρεία.

4.3. Οικογενειακά ή φιλικά συμφέροντα

Υπάρχει οικογενειακή ή φιλική σύγκρουση συμφερόντων όταν οι οικογενειακοί ή φιλικοί δεσμοί ενός εργαζόμενου ενδέχεται να παρεμποδίσουν την άσκηση των επαγγελματικών του καθηκόντων.

Για παράδειγμα:

- όταν ένα πρόσωπο (που ασκεί επιρροή ή, για παράδειγμα, είναι υπεύθυνος προσλήψεων) επιδιώκει να προσλάβει μέλος της οικογένειάς του ή φίλο του σε μια θέση στην εταιρεία όπου εργάζεται.



4.4. Δώρα και φιλοξενία

Ως γενικό κανόνα, η **CORDIA** επιδιώκει να ελαχιστοποιεί τον αριθμό και το κόστος των δώρων και των προσκλήσεων, που προσφέρονται ή λαμβάνονται από τους υπαλλήλους της **CORDIA**.

Η συχνότητα τους και η ποσότητα τους πρέπει να αποφασίζεται από την Διοίκηση της Εταιρείας. Για να μάθουν πώς ακριβώς εφαρμόζεται η συγκεκριμένη πολιτική, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να το ζητήσουν από τον άμεσο προϊστάμενό τους. Δώρα και προσκλήσεις είναι σημάδια ευγένειας από και προς τους εργαζομένους της Εταιρείας, αλλά ταυτόχρονα δεν πρέπει να υπερβαίνουν το «προσήκον μέτρο»: ποτέ δεν πρέπει να δεχθούν να δώσουν ή να λάβουν ένα δώρο ή μια πρόσκληση η οποία, για κάποιο λόγο, τους κάνει να νιώθουν άβολα ή είναι πιθανό να κάνει το άλλο μέρος να αισθάνεται άβολα. Τέλος, οποιοδήποτε ταξίδι που προσφέρεται ή που γίνεται αποδεκτό από τον υπάλληλο, ή για την άσκηση των καθηκόντων του/της, πρέπει πρώτα να εγκριθεί από την Διοίκηση.

Απαγορεύονται όλες οι σχετικές **αθέμιτες πρακτικές** και ιδιαίτερα η χρησιμοποίηση δώρων, προσκλήσεων και ταξιδιών κατά την διάρκεια διαβουλεύσεων με τους ανταγωνιστές, στα πλαίσια: Υποβολής προσφορών. Καθορισμού των τιμών αγοράς ή πώλησης. Περιορισμού παραγωγής, επενδύσεων, καινοτομιών και της χρήσης αυτών. Διαίρεσης ή κατάτμησης αγορών, καταστημάτων ή των πηγών εφοδιασμού, είτε με βάση την γεωγραφική επικράτεια, τύπου πελατών ή με οποιοδήποτε άλλο κριτήριο. Εξάλειψης ενός ανταγωνιστή, πελάτη, προμηθευτή ή ενός νεοεισερχομένου στην αγορά.

Πριν από την αποδοχή ή την προσφορά ενός δώρου, ρωτήστε τον εαυτό σας τις ακόλουθες τρεις ερωτήσεις:

1. Είναι αυτό το δώρο πιθανό να αλλάξει τη στάση μου απέναντι στο πρόσωπο ή την επιχείρηση;
2. Έχει συμφωνήσει ο προϊστάμενός μου ότι πρέπει να προσφέρω (να λάβω) αυτό το δώρο;
3. Θα ένιωθα άνετα μιλώντας για αυτό το δώρο με τους συναδέλφους μου, τους φίλους μου και την οικογένειά μου;

5. Εντοπισμός της σύγκρουσης συμφερόντων

Κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους, όλοι οι εργαζόμενοι ενδέχεται να αντιμετωπίσουν καταστάσεις στις οποίες τα ιδιωτικά τους συμφέροντα ή τα συμφέροντα φυσικών ή νομικών προσώπων με τα οποία συνδέονται ή έχουν στενές σχέσεις έρχονται σε σύγκρουση με τα συμφέροντα της οντότητας για την οποία εργάζονται και, κατά συνέπεια, με τα συμφέροντα της **CORDIA** στο σύνολό του.

Η σύγκρουση συμφερόντων μπορεί να πάρει πολλές μορφές, σε διαφορετικά στάδια της επαγγελματικής ζωής του εργαζόμενου, και μπορεί να αλλάξει ανάλογα με τις περιστάσεις.

Μπορεί να αφορά:

- ενδεχόμενη σύγκρουση: δεν υφίσταται ακόμα σύγκρουση αυτή καθ' εαυτή, καθότι δεν υπάρχει αντικειμενική αντίφαση, κατά το χρόνο της ανάλυσης, μεταξύ των ιδιωτικών συμφερόντων του εργαζόμενου και του τρόπου με τον οποίο εκτελεί τα καθήκοντά του. Παρόλα αυτά, μια αλλαγή στην κατάσταση (διορισμός σε νέα θέση, προαγωγή, μετάθεση ή γεγονότα που συμβαίνουν στην ιδιωτική του ζωή) θα μπορούσε να δημιουργήσει τέτοιου είδους σύγκρουση.



- προφανή σύγκρουση: υπάρχει αμφιβολία για το εάν ο τρόπος με τον οποίο ο εργαζόμενος εκτελεί τα καθήκοντά του μπορεί να συνδέεται με προσωπικό συμφέρον του εν λόγω εργαζόμενου. Σε αυτό το στάδιο, υπάρχουν εικασίες ή υποψίες και η διείδυση ενός ιδιωτικού συμφέροντος του εργαζόμενου στην επαγγελματική του ζωή είναι απλώς πιθανή. Πρέπει να γίνει ανάλυση της κατάστασης για να εξαλειφθεί κάθε αμφιβολία ως προς το εάν πράγματι υπάρχει σύγκρουση.
- πραγματική σύγκρουση: πρόκειται για μια κατάσταση στην οποία η αμεροληψία, η ανεξάρτητη κρίση ή η αφοσίωση ενός εργαζόμενου στην **CORDIA** δεν μπορούν να διασφαλιστούν πλήρως, λόγω του ιδιωτικού συμφέροντος του εργαζόμενου που θα μπορούσε να τον επηρεάσει κατά την άσκηση των επαγγελματικών του καθηκόντων εντός της οντότητας της **CORDIA** για την οποία εργάζεται.

Σε αυτές τις περιπτώσεις, αποτελεί ευθύνη κάθε εργαζόμενου, με τη βοήθεια, όταν κρίνεται σκόπιμο, του διευθυντή του, του **Υπεύθυνου Δεοντολογίας & Συμμόρφωσης** ή του γενικού νομικού συμβούλου, κατά περίπτωση, να εντοπίσει συγκεκριμένα και να αναλύσει αντικειμενικά τις συγκρούσεις συμφερόντων που μπορεί να προκύψουν.

Ως εκ τούτου, ο καθορισμός της ύπαρξης σύγκρουσης συμφερόντων απαιτεί από όλους να εξετάσουν με ευσυνειδησία, αντικειμενικότητα και αμεροληψία τη συμβατότητα των επαγγελματικών καθηκόντων τους με τα ιδιωτικά τους συμφέροντα.

Η θέση ερωτήσεων και η άσκηση κοινής λογικής είναι συνήθως οι καλύτεροι τρόποι για την αποφυγή και πρόληψη εμφάνισης συγκρούσεων συμφερόντων.

Ενδεικτικά παραδείγματα ερωτήσεων που μπορεί κανείς να θέσει στον εαυτό του:

- Η συγκεκριμένη ενέργεια ή κατάσταση αντιβαίνει προς τις διαδικασίες που ορίζει η Εταιρεία;
- Μπορεί ενδεχομένως να οδηγήσει σε αρνητικές συνέπειες για την **CORDIA**;
- Εάν δεν ενημερώσω τον διευθυντή ή τους συναδέλφους μου για αυτή την κατάσταση, παραβαίνω το καθήκον πίστης μου; Θα μπορούσε να αμφισβητηθεί ο επαγγελματισμός ή η δεοντολογία μου;
- Αν το αντικείμενο αυτών των ερωτήσεων ήταν γνωστό στον Τύπο ή/και στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, θα είχε αυτό αρνητικές συνέπειες για μένα ή για την **CORDIA**;

Εάν κάποια από τις απαντήσεις σε αυτά τα ερωτήματα είναι «ναι», τότε είναι πολύ πιθανό ο εργαζόμενος να έχει σύγκρουση συμφερόντων, είτε προφανή είτε πραγματική.

6. Διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων

6.1. Στάση όσον αφορά μια δηλωμένη σύγκρουση

Υπάρχουν δύο πιθανοί τρόποι με τους οποίους οι εργαζόμενοι μπορούν να διαχειριστούν μια σύγκρουση συμφερόντων: να αυτοεξαίρεθούν ή να λάβουν απαλλαγή.

6.1.1. Αποχή

Όλοι οι εργαζόμενοι απέχουν, αμέσως και αυτοδικαίως, από τη συμμετοχή σε εργασίες και καθήκοντα που τους έχουν ανατεθεί, όταν η εκτέλεση αυτών των εργασιών και καθηκόντων μπορεί να τους οδηγήσει σε σύγκρουση συμφερόντων.



Οφείλουν να ειδοποιήσουν τον **Υπεύθυνο Δεοντολογίας & Συμμόρφωσης** 5 (βλ. υπόδειγμα στο παράρτημα 2) και να ενημερώσουν τον προϊστάμενό τους για την αποχή. Οι εργαζόμενοι δεν χρειάζεται να αιτιολογήσουν την απόφασή τους.

Οι εργαζόμενοι μπορούν, κατά τη διακριτική τους ευχέρεια:

- να ζητήσουν συμβουλές, σε εμπιστευτική βάση, από τον **Υπεύθυνο Δεοντολογίας & Συμμόρφωσης** της οντότητας της **CORDIA**.
- να γνωστοποιήσουν στον **Υπεύθυνο Δεοντολογίας & Συμμόρφωσης**, εάν το επιθυμούν, τους λόγους της απόφασης τους.
- να μην ενημερώσουν κανέναν για τους λόγους της απόφασης τους (για παράδειγμα, προκειμένου να διαφυλάξουν ένα συγκεκριμένο γεγονός που αφορά την ιδιωτική τους ζωή).

Ο **Υπεύθυνος Δεοντολογίας & Συμμόρφωσης** οφείλει να ενημερώσει τον γενικό νομικό σύμβουλο και τον επικεφαλής ανθρώπινου δυναμικού της οντότητας στην οποία απασχολείται ο εργαζόμενος, για οποιαδήποτε γνωστοποίηση αποχής που έχει λάβει ο **Υπεύθυνος Δεοντολογίας & Συμμόρφωσης** από τον εργαζόμενο.

6.1.2. Απαλλαγή

Κάθε εργαζόμενος που έχει σύγκρουση συμφερόντων μπορεί επίσης να επικοινωνήσει με τον προϊστάμενό του και να ζητήσει απαλλαγή (βλ. υπόδειγμα στο παράρτημα 2). Η απαλλαγή επιτρέπει στον εργαζόμενο να συνεχίσει να ασκεί την εν λόγω δραστηριότητα.

Ο προϊστάμενος οφείλει να επικοινωνήσει με τον **Υπεύθυνο Δεοντολογίας & Συμμόρφωσης** για να αποφασίσουν από κοινού εάν θα χορηγήσουν ή όχι την απαλλαγή.

Ο **Υπεύθυνος Δεοντολογίας & Συμμόρφωσης** οφείλει να ενημερώσουν τον γενικό νομικό σύμβουλο και τον επικεφαλής ανθρώπινου δυναμικού της οντότητας στην οποία απασχολείται ο εργαζόμενος, σχετικά με την απόφαση που έλαβαν.

Η απαλλαγή θα πρέπει να είναι:

- περιορισμένης διάρκειας,
- συγκεκριμένη: δεν χορηγούνται γενικές απαλλαγές,
- τεκμηριωμένη: καταδεικνύοντας ότι η κατάσταση του εργαζόμενου δεν τον εμποδίζει να ασκήσει τα καθήκοντά του (όπου ενδείκνυται, υπό τους όρους και τους περιορισμούς που καθορίζονται στην απαλλαγή)
- και ρητά εγκριθείσα σε γραπτή μορφή (μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου) από τον **Υπεύθυνο Δεοντολογίας & Συμμόρφωσης** της σχετικής οντότητας και κοινοποιημένη στον αρμόδιο επικεφαλής ανθρώπινου δυναμικού. Ο **Υπεύθυνος Δεοντολογίας & Συμμόρφωσης** πρέπει να διατηρεί αντίγραφο του σχετικού εγγράφου.

Σε περίπτωση χορήγησης απαλλαγής σύμφωνα με το άρθρο 6.1.2. ανωτέρω, δεν υφίσταται σύγκρουση συμφερόντων κατά την έννοια της πολιτικής, εντός των ορίων της απαλλαγής.

Για παράδειγμα:

- ένας αγοραστής, ο οποίος έχει αποκαλύψει την ύπαρξη σύγκρουσης συμφερόντων με αντισυμβαλλόμενο και έχει λάβει απαλλαγή, παραμένει ασφαλώς υποχρεωμένος να συμμορφωθεί με την εφαρμοστέα πολιτική περί προμηθειών της **CORDIA**.



Ανεξαρτήτως αν το αποτέλεσμα είναι η αποχή ή η απαλλαγή, εάν η σύγκρουση συμφερόντων είναι δομική ή σχετίζεται με σημαντικό μέρος των επαγγελματικών καθηκόντων του εργαζόμενου, ο εργαζόμενος οφείλει να επικοινωνήσει με τον επικεφαλής ανθρώπινου δυναμικού της οντότητας για την οποία εργάζεται, προκειμένου να αναλύσουν την κατάσταση και να εξετάσουν εναλλακτικά καθήκοντα.

6.2. Δήλωση γνώσης της πολιτικής για την αποτροπή συγκρούσεων συμφερόντων

Κατά το χρόνο πρόσληψης και οποιαδήποτε στιγμή κατά την ανάληψη νέων αρμοδιοτήτων ή την αποδοχή ανάθεσης εξουσιών ή πληρεξουσιότητας ή διορισμού τους ως εταιρικών στελεχών ή μετά την ένταξη του εργοδότη τους στην **CORDIA**, οι εργαζόμενοι καλούνται να υπογράψουν μια δήλωση (βλ. υπόδειγμα στο παράρτημα 1) ότι έχουν λάβει πλήρη γνώση της πολιτικής για την αποτροπή συγκρούσεων συμφερόντων και έχουν λάβει αντίγραφο της.

6.3. Εφαρμογή της πολιτικής

Αποτελεί ευθύνη του **Υπεύθυνου Δεοντολογίας & Συμμόρφωσης**, σε συνεργασία με τη Διοίκηση και το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού της σχετικής οντότητας, να καθορίσουν τις διαδικασίες συλλογής και αρχειοθέτησης δηλώσεων γνώσης της πολιτικής, αποφάσεων αποχής και αποφάσεων έγκρισης ή/και απόρριψης απαλλαγών (βλ. υποδείγματα στα παραρτήματα 1 και 2).



Παραρτήματα

Παράρτημα 1

Δήλωση γνώσης της πολιτικής για την αποτροπή συγκρούσεων συμφερόντων

Σημείωση: τα έγγραφα αυτά πρέπει να τηρούνται από το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού εκάστης σχετικής οντότητας καθ' όλη τη διάρκεια της περιόδου που ορίζει η τοπική νομοθεσία για τέτοιου είδους έγγραφα.

Εγώ, ο κάτωθι υπογεγραμμένος απασχολούμενος ως στην εταιρεία

- Βεβαιώνω ότι έλαβα αντίγραφο της πολιτικής για την αποτροπή συγκρούσεων συμφερόντων
- Βεβαιώνω ότι έλαβα γνώση της πολιτικής για την αποτροπή συγκρούσεων συμφερόντων
- Γνωρίζω το δικαίωμά μου να μην αποκαλύψω τη φύση τυχόν σύγκρουσης συμφερόντων
- Γνωρίζω το επιλεκτικό μου δικαίωμα να ζητήσω συμβουλές, σε εμπιστευτική βάση, από τον **Υπεύθυνο Δεοντολογίας & Συμμόρφωσης** ή από τον γενικό **Νομικό Σύμβουλο** της εταιρείας μου, σχετικά με τυχόν κίνδυνο ύπαρξη σύγκρουσης συμφερόντων.

Υπεγράφη στ στις

Υπογραφή



Παράρτημα 2

Παραδείγματα γνωστοποίησης απόφασης αποχής, αιτήματος απαλλαγής και γνωστοποίησης έγκρισης/απόρριψης απαλλαγής

Σημείωση: όλα τα παρακάτω έγγραφα πρέπει να τηρούνται για διάστημα έως δύο ετών μετά τη λήξη του έργου/της αποστολής που ενέχει σύγκρουση συμφερόντων.

ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟΦΑΣΗΣ ΑΠΟΧΗΣ

Παράδειγμα γνωστοποίησης απόφασης αποχής που οφείλει να κοινοποιήσει ο εργαζόμενος στον υπεύθυνο δεοντολογίας και συμμόρφωσης: στη συνέχεια ο εργαζόμενος ενημερώνει τον προϊστάμενό του.

Εγώ, ο κάτωθι υπογεγραμμένος, απασχολούμενος ως στην εταιρεία, δια του παρόντος σας ενημερώνω ότι ασκώ το επιλεκτικό μου δικαίωμα στο πλαίσιο της πολιτικής της **CORDIA** για την αποτροπή συγκρούσεων συμφερόντων την (ημερομηνία) εξαιρώντας εαυτόν από την άσκηση των εξής καθηκόντων: για χρονικό διάστημα

Υπεγράφη στ στις

Υπογραφή



ΑΙΤΗΜΑ ΑΠΑΛΛΑΓΗΣ

Παράδειγμα αιτήματος απαλλαγής που οφείλει να κοινοποιήσει ο εργαζόμενος στον προϊστάμενό του·στη συνέχεια ο προϊστάμενος ενημερώνει τον υπεύθυνο δεοντολογίας και συμμόρφωσης της οντότητας.

Εγώ, ο κάτωθι υπογεγραμμένος απασχολούμενος ως..... στην εταιρεία, δια του παρόντος σας ενημερώνω ότι ασκώ το δικαίωμά μου να ζητήσω απαλλαγή, στο πλαίσιο της πολιτικής της **CORDIA** για την αποτροπή συγκρούσεων συμφερόντων, την (ημερομηνία)

προκειμένου να εκτελέσω τα εξής καθήκοντα:

..... για χρονικό διάστημα

Υπεγράφη στ προκειμένου

Υπογραφή



ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΕΓΚΡΙΣΗΣ/ΑΠΟΡΡΙΨΗΣ ΑΠΑΛΛΑΓΗΣ

Παράδειγμα γνωστοποίησης έγκρισης/απόρριψης απαλλαγής που πρέπει να γνωστοποιήσουν ο προϊστάμενος και ο **Υπεύθυνο Δεοντολογίας & Συμμόρφωσης** της οντότητας στον εργαζόμενο που αιτείται απαλλαγή.

Εμείς, οι κάτωθι υπογεγραμμένοι απασχολούμενοι ως στην εταιρεία, ο μεν πρώτος ως ο άμεσος προϊστάμενος και ο δεύτερος ως **Υπεύθυνο Δεοντολογίας & Συμμόρφωσης**....., σας ενημερώνουμε ότι αποφασίσαμε από κοινού, έχοντας την εξουσία να το πράξουμε βάσει της πολιτικής της **CORDIA** για την αποτροπή συγκρούσεων συμφερόντων, τα εξής:

☐ να σας χορηγήσουμε την απαλλαγή που ζητήσατε με την επιστολή/το μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου σας με ημερομηνία για τον λόγο/τους λόγους και υπό τον/τους όρο(-ους) που εκτίθενται κατωτέρω:

☐ απορρίπτουμε το αίτημα απαλλαγής που ζητήσατε με την επιστολή/το μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου σας με ημερομηνία για τον λόγο/τους λόγους που εκτίθενται κατωτέρω:

Υπεγράφη στ προκειμένου

Υπογραφή Υπογραφή



Παράρτημα 3

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ/ ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ

Οι παρακάτω απαντήσεις είναι απλώς ενδεικτικές και δεν αποτελούν σε καμία περίπτωση υποκατάστατο συγκεκριμένης αξιολόγησης κάθε περίπτωσης, εν όψει του πλαισίου και των περιστάσεων που περιβάλλουν τη σχετική περίπτωση.

1. Επίδραση της προσωπικής ζωής στον επαγγελματικό τομέα

1.1. Μπορώ να συμμετέχω στη σύνταξη προσφοράς που θα υποβληθεί σε επιτροπή διαγωνισμού στην οποία συμμετέχει ο αδερφός μου;

Πρόκειται για μια περίπτωση, η οποία ενέχει προφανή σύγκρουση συμφερόντων, καθότι ο αδερφός σας ενδέχεται να μην έχει (ή μπορεί να εικάζεται από άλλους ως μη έχων) την απαραίτητη απόσταση, αντικειμενικότητα ή αμεροληψία για να εξετάσει δίκαια την προσφορά. Στην περίπτωση αυτή, θα πρέπει να απέχετε από κάθε εργασία που αφορά το εν λόγω ζήτημα.

Σε κάθε περίπτωση, οφείλετε να μιλήσετε στον **Υπεύθυνο Δεοντολογίας & Συμμόρφωσης**.

1.2. Τι πρέπει να κάνω αν κατέχω το 10% των μετοχών μιας νεοφυούς επιχείρησης που επιθυμεί να εξαγοράσει η Εταιρεία;

Δεν θα πρέπει να συμμετέχετε με οποιονδήποτε τρόπο στη συναλλαγή εξαγοράς, προκειμένου να αποφευχθεί οποιαδήποτε σύγκρουση συμφερόντων και τυχόν αποκάλυψη πληροφοριών. Θα εξαιρεθείτε από το σχέδιο εξαγοράς.

Σε κάθε περίπτωση, είναι προτιμότερο να μιλήσετε στον **Υπεύθυνο Δεοντολογίας & Συμμόρφωσης**.

1.3 Εντυπωσιάστηκα από την ποιότητα του έργου ενός εκ των προμηθευτών της CORDIA. Μπορώ να επενδύσω στην εταιρεία του;

Η επένδυση σε μια εταιρεία που διατηρεί συμβατικές σχέσεις με την **CORDIA** θα μπορούσε να επιφέρει σύγκρουση συμφερόντων εάν θα σας καθιστούσε ικανό να επηρεάσετε τις αποφάσεις περί προμηθειών, ποσών επένδυσης κ.λ.π.

1.4. Ο γιος μου είναι ιδιοκτήτης ενός ξενοδοχείου. Μπορεί μια εκδήλωση της CORDIA να πραγματοποιηθεί εκεί;

Το εν λόγω ξενοδοχείο μπορεί να εξεταστεί ως τόπος διεξαγωγής, μαζί με άλλους υποψηφίους. Σε αυτήν την περίπτωση, θα πρέπει να απέχετε από τη συμμετοχή στην επιλογή του τόπου διεξαγωγής και από την οργάνωση της εκδήλωσης, προκειμένου να μην βρεθείτε σε μια κατάσταση σύγκρουσης συμφερόντων.

1.5. Μπορώ να συμφωνήσω να αναλάβω τη θέση διοικητικού συμβούλου σε μια θυγατρική της CORDIA και να είμαι παράλληλα εργαζόμενος μιας άλλης θυγατρικής όσον αφορά τις αρμοδιότητές μου;

Η παράλληλη κατοχή της θέσης του διοικητικού συμβούλου και του εργαζόμενου της **CORDIA** δεν δημιουργεί αυτή καθ' εαυτήν σύγκρουση συμφερόντων, εφόσον υπάρχει συμμόρφωση με τους όρους εξάιρεσης σχετικά με την προσωπική ή ρυθμιστική κατάσταση που ισχύει για την θυγατρική (όπως οι ρυθμιζόμενες θυγατρικές). Ωστόσο, ορισμένες θέσεις είναι ασυμβίβαστες με τις εν λόγω αρμοδιότητες εν όψει των νομοθετικών διατάξεων.



Σε κάθε περίπτωση, οφείλετε να μιλήσετε στον **Υπεύθυνο Δεοντολογίας & Συμμόρφωσης**.

1.6. Μπορώ να προσφέρω μια θέση πρακτικής άσκησης στην κόρη του γείτονά μου;

Ένα πρόσωπο που κάνει πρακτική άσκηση στην εταιρεία πρέπει να πληροί όλες τις αντικειμενικές προϋποθέσεις που απαιτούνται για θέση ασκούμενου στην **CORDIA**. Εάν προκύψει πιθανή σύγκρουση συμφερόντων σε αυτήν την περίπτωση, συνιστάται το αίτημα για πρακτική άσκηση να διαβιβαστεί σε άλλο τμήμα ή οντότητα της **CORDIA**, επί του οποίου ή της οποίας δεν ασκείτε επιρροή.

2. Επιπτώσεις από την προέκταση της επαγγελματικής ζωής ενός εργαζομένου στην προσωπική του ζωή

2.1. Κλήθηκα να εργαστώ πάνω σε ένα έργο, το οποίο αφορά άμεσα την πόλη μου. Τι πρέπει να κάνω;

Όπως και σε κάθε περίπτωση όπου υπάρχει πιθανή σύγκρουση συμφερόντων, θα πρέπει πρώτα να διαπιστώσετε εάν η προσωπική σας στάση θα μπορούσε να αλλοιώσει την αντικειμενικότητα και την ανεξάρτητη κρίση σας ενόσω εργάζεστε στο έργο αυτό και εάν η προσωπική στάση σας θα μπορούσε να σας καταστήσει ικανούς να επηρεάσετε το ζήτημα καθ' οιονδήποτε τρόπο.

Η κατάσταση θα πρέπει λοιπόν να αναλυθεί προσεκτικά και αντικειμενικά με γνώμονα το ποια θα μπορούσε να είναι συγκεκριμένα η πραγματική ή η εικαζόμενη επιρροή σας. Ως εκ τούτου, δεν μπορείτε να είστε υπεύθυνος για το ζήτημα αυτό εάν, για παράδειγμα, κατέχετε οποιοδήποτε αιρετό αξίωμα στον δήμο ή αν έχετε στενή σχέση με πρόσωπο που κατέχει τέτοιο αξίωμα.

Στην περίπτωση αυτή, είναι δική σας ευθύνη να θέσετε εαυτόν εκτός και, σε κάθε περίπτωση, να μιλήσετε στον **Υπεύθυνο Δεοντολογίας & Συμμόρφωσης** της οντότητας στην οποία εργάζεστε.

2.2. Σχετικά με διαπραγματεύσεις που βρίσκονται σε εξέλιξη με έναν εμπορικό εταίρο, έχω την ευκαιρία να μιλήσω στον σύζυγο της καλύτερης μου φίλης, ο οποίος είναι ο εκπρόσωπος του εμπορικού εταίρου. Τι πρέπει να κάνω;

Η στενή σας σχέση με ένα πρόσωπο που εκπροσωπεί αντισυμβαλλόμενο της **CORDIA** δημιουργεί εκ των πραγμάτων σύγκρουση συμφερόντων ή τουλάχιστον προφανή σύγκρουση.

Για να αποφευχθεί οποιοσδήποτε κίνδυνος σύγκρουσης συμφερόντων, είναι γενικά προτιμότερο να αποφεύγεται μια κατάσταση στην οποία ένα μέλος της **CORDIA** λαμβάνει αποφάσεις που αφορούν έναν αντισυμβαλλόμενο, ο οποίος εκπροσωπείται από συγγενή ή στενό φίλο.

Στην περίπτωση αυτή, οφείλετε να θέσετε εαυτόν εκτός με δική σας πρωτοβουλία, ή τουλάχιστον να μιλήσετε στον **Υπεύθυνο Δεοντολογίας & Συμμόρφωσης** της οντότητας στην οποία εργάζεστε για να συζητήσετε τη συγκεκριμένη περίπτωση.