



ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Πολιτικές & Κώδικας Δεοντολογίας

Όμιλος Εταιρειών KRIVEK

KRIVEK GROUP OF COMPANIES

Έκδοση 1.0 · Ιανουάριος 2026

Περιεχόμενα

1. Σκοπός του Κώδικα	4
2. Πεδίο Εφαρμογής	4
3. Περιβάλλον	4
3.1 Περιβαλλοντική Συμμόρφωση	4
3.2 Κλιματική Αλλαγή και Χρήση Πόρων	4
4. Άνθρωπος και Κοινωνία	5
4.1 Ανθρώπινα Δικαιώματα και Απαγόρευση Διακρίσεων	5
4.2 Απαγόρευση Παιδικής και Καταναγκαστικής Εργασίας	5
4.3 Αμοιβές, Ωράριο και Παροχές	5
4.4 Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία	5
4.5 Ελευθερία του Συνεταιρίζεσθαι	5
4.6 Συνεισφορά στις Τοπικές Κοινωνίες	5
5. Ακεραιότητα στις Επιχειρηματικές Σχέσεις	5
5.1 Καταπολέμηση Διαφθοράς και Δωροδοκίας	5
5.2 Ποιότητα και Ασφάλεια Προϊόντων/Υπηρεσιών	6
5.3 Σύγκρουση Συμφερόντων	6
5.4 Θεμιτός Ανταγωνισμός	6
5.5 Προστασία Δεδομένων και Πνευματικής Ιδιοκτησίας	6
6. Εφαρμογή, Έλεγχος και Συνέπειες	6
Εισαγωγή	7
Σκοπός	7
Πεδίο Εφαρμογής	7
Πυλώνας Α' — Περιβάλλον	7
Πυλώνας Β' — Κοινωνία	7
Πυλώνας Γ' — Εταιρική Διακυβέρνηση	7
Παρακολούθηση, Αναθεώρηση και Δημοσιοποίηση	8
1. Εισαγωγή και Δέσμευση	9
2. Σκοπός	9
3. Ορισμοί	9
4. Πεδίο Εφαρμογής	9
5. Απαγορευμένες Πρακτικές	9
5.1 Δωροδοκία	9
5.2 Νομιμοποίηση Εσόδων από Εγκληματικές Δραστηριότητες	10
6. Τομείς Αυξημένου Κινδύνου	10
6.1 Συναλλαγές με Πολιτικώς Εκτεθειμένα Πρόσωπα	10
6.2 Δώρα και Φιλοξενία προς Ιδιωτικούς Φορείς	10
6.3 Δωρεές, Χορηγίες και Κοινωφελείς Πρωτοβουλίες	10
6.4 Επιχειρηματικές Συνεργασίες	10
7. Έλεγχος, Εκπαίδευση και Επιβολή	10

Μέρος Α' — Γενικές Διατάξεις	12
1. Σκοπός	12
2. Ορισμοί	12
3. Πεδίο Εφαρμογής	12
Μέρος Β' — Πρόληψη και Αντιμετώπιση	12
4. Εκτίμηση Κινδύνων	12
5. Μέτρα Πρόληψης	12
6. Ενημέρωση και Ευαισθητοποίηση	13
7. Δικαιώματα Θιγόμενου Προσώπου	13
8. Πρόσωπο Αναφοράς («Σύνδεσμος»)	13
9. Ειδική Μέριμνα για Θύματα Ενδοοικογενειακής Βίας	13
Μέρος Γ' — Διαδικασία Υποβολής και Εξέτασης Καταγγελιών	13
10. Δίαυλοι Επικοινωνίας	13
11. Έρευνα και Εξέταση	13
12. Απαγόρευση Αντιποίνων	14
13. Πειθαρχικές Συνέπειες	14
14. Συνεργασία με Αρμόδιες Αρχές	14
Μέρος Δ' — Τελικές Διατάξεις	14
1. Εισαγωγή	15
2. Σκοπός	15
3. Πεδίο Εφαρμογής	15
4. Σεβασμός και Προστασία Εργασιακών και Κοινωνικών Δικαιωμάτων	15
4.1 Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία	15
4.2 Παιδική Εργασία	15
4.3 Καταναγκαστική Εργασία και Εμπορία Ανθρώπων	15
4.4 Ισότητα και Ίσες Ευκαιρίες	15
4.5 Κατάλληλες Εργασιακές Συνθήκες	16
4.6 Προσωπικά Δεδομένα και Ιδιωτικό Απόρρητο	16
5. Τελικές Διατάξεις	16
5.1 Παρακολούθηση και Αξιολόγηση	16
5.2 Αναφορά Παραβιάσεων	16
5.3 Έγκριση και Αναθεώρηση	16

Κώδικας Δεοντολογίας και Υπεύθυνης Επιχειρηματικής Συμπεριφοράς Συνεργατών & Προμηθευτών

1. Σκοπός του Κώδικα

Ο Όμιλος Εταιρειών KRIVEK (εφεξής «ο Όμιλος» ή «η KRIVEK») δραστηριοποιείται με γνώμονα την εντιμότητα, τη διαφάνεια και τον σεβασμό στον άνθρωπο και στο περιβάλλον. Ο παρών Κώδικας Δεοντολογίας και Υπεύθυνης Επιχειρηματικής Συμπεριφοράς (εφεξής «ο Κώδικας») αποτυπώνει τις ελάχιστες αρχές που ο Όμιλος αναμένει να τηρούν όσοι συνεργάζονται μαζί του ως προμηθευτές, εργολάβοι, υπεργολάβοι, πάροχοι υπηρεσιών ή λοιποί επιχειρηματικοί εταίροι (εφεξής συλλογικά «οι Συνεργάτες»).

Ο Κώδικας δεν υποκαθιστά, ούτε περιορίζει, τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την ισχύουσα ελληνική και ενωσιακή νομοθεσία. Αντιθέτως, λειτουργεί συμπληρωματικά προς αυτή, θέτοντας ένα κοινό πλαίσιο αξιών για όλη την αλυσίδα αξίας του Ομίλου.

Η KRIVEK επιλέγει να συνεργάζεται κατά προτεραιότητα με φορείς που επιδεικνύουν αντίστοιχη ευαισθησία σε περιβαλλοντικά και κοινωνικά ζητήματα και διατηρεί το δικαίωμα να επανεξετάζει, να αναστέλλει ή να τερματίζει συνεργασίες όταν διαπιστώνονται σοβαρές αποκλίσεις από τις αρχές του παρόντος.

2. Πεδίο Εφαρμογής

Ο Κώδικας εφαρμόζεται σε κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο που προμηθεύει τον Όμιλο με αγαθά, υλικά ή υπηρεσίες, καθώς και στους υπεργολάβους και συνεργάτες αυτών, εφόσον εμπλέκονται καθ' οιονδήποτε τρόπο στην εκτέλεση συμβάσεων με την KRIVEK. Κάθε Συνεργάτης οφείλει να μεριμνά ώστε οι δικοί του προμηθευτές και υπεργολάβοι να ενημερώνονται για το περιεχόμενο του Κώδικα και να συμμορφώνονται αναλόγως.

Η αποδοχή του Κώδικα αποτελεί προαπαιτούμενο για την έναρξη ή τη συνέχιση εμπορικής σχέσης με τον Όμιλο και ενσωματώνεται, ως σχετική ρήτρα, στις συμβάσεις προμήθειας ή παροχής υπηρεσιών.

3. Περιβάλλον

3.1 Περιβαλλοντική Συμμόρφωση

Οι Συνεργάτες οφείλουν να τηρούν την περιβαλλοντική νομοθεσία που διέπει τη δραστηριότητά τους, να διαθέτουν τις απαιτούμενες άδειες και πιστοποιήσεις, να τηρούν ενημερωμένα τα σχετικά μητρώα και να συμμορφώνονται με κάθε εθνική, ενωσιακή ή τοπική περιβαλλοντική απαίτηση.

3.2 Κλιματική Αλλαγή και Χρήση Πόρων

Αναμένεται από τους Συνεργάτες να ασκούν τη δραστηριότητά τους με τρόπο που περιορίζει το περιβαλλοντικό αποτύπωμα: ορθολογική χρήση πρώτων υλών και ενέργειας, μείωση και ορθή διαχείριση αποβλήτων, περιορισμός εκπομπών και ενσωμάτωση αρχών κυκλικής οικονομίας στην αλυσίδα εφοδιασμού τους.

4. Άνθρωπος και Κοινωνία

4.1 Ανθρώπινα Δικαιώματα και Απαγόρευση Διακρίσεων

Απαγορεύεται κάθε διάκριση λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής ή κοινωνικής καταγωγής, θρησκείας, ηλικίας, αναπηρίας, οικογενειακής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, πολιτικών πεποιθήσεων ή συμμετοχής σε συνδικαλιστική οργάνωση. Οι Συνεργάτες διασφαλίζουν ίσες ευκαιρίες σε όλα τα στάδια της εργασιακής σχέσης.

4.2 Απαγόρευση Παιδικής και Καταναγκαστικής Εργασίας

Απαγορεύεται ρητά η απασχόληση ανηλίκων κάτω από το κατά νόμο επιτρεπόμενο όριο ηλικίας, καθώς και κάθε μορφή καταναγκαστικής, ακούσιας ή υποχρεωτικής εργασίας. Κάθε εργαζόμενος πρέπει να έχει τη δυνατότητα να αποχωρήσει ελεύθερα από τη θέση εργασίας του, χωρίς ποινές ή αντίποινα.

4.3 Αμοιβές, Ωράριο και Παροχές

Οι Συνεργάτες οφείλουν να καταβάλλουν αποδοχές τουλάχιστον ίσες με τα νόμιμα κατώτατα όρια, να τηρούν τα νόμιμα όρια ωραρίου και υπερωριακής απασχόλησης —όπως ισχύουν κατόπιν των τροποποιήσεων του ν. 5239/2025—, να καταβάλλουν εμπρόθεσμα ασφαλιστικές εισφορές και αποζημιώσεις και να μην εφαρμόζουν μειώσεις αποδοχών ως πειθαρχικό μέτρο.

4.4 Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία

Οι Συνεργάτες διασφαλίζουν ασφαλές και υγιεινό περιβάλλον εργασίας, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία περί υγείας και ασφάλειας (Κώδικας Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων, όπως ισχύει), διαθέτουν τεχνικό ασφαλείας και ιατρό εργασίας όπου αυτό απαιτείται, και ενημερώνουν το προσωπικό τους για τους σχετικούς κινδύνους και τα μέτρα πρόληψης, συμπεριλαμβανομένων και όσων αφορούν βία και παρενόχληση στην εργασία.

4.5 Ελευθερία του Συνεταιρίζεσθαι

Αναγνωρίζεται το δικαίωμα των εργαζομένων να συμμετέχουν, εφόσον το επιθυμούν, σε συνδικαλιστικές οργανώσεις και να διαπραγματεύονται συλλογικά τους όρους εργασίας τους, χωρίς φόβο αντιποίνων ή εκφοβισμού.

4.6 Συνεισφορά στις Τοπικές Κοινωνίες

Οι Συνεργάτες ενθαρρύνονται να στηρίζουν τις τοπικές κοινότητες στις οποίες δραστηριοποιούνται, ενισχύοντας —όπου αυτό είναι εφικτό— την τοπική οικονομία και τους τοπικούς προμηθευτές.

5. Ακεραιότητα στις Επιχειρηματικές Σχέσεις

5.1 Καταπολέμηση Διαφθοράς και Δωροδοκίας

Απαγορεύεται κάθε μορφή δωροδοκίας, διαφθοράς, εκβιασμού ή κατάχρησης εξουσίας, τόσο προς όσο και από δημόσιους ή ιδιωτικούς φορείς. Η KRIVEK εφαρμόζει πολιτική μηδενικής ανοχής και διατηρεί το δικαίωμα άμεσου τερματισμού συνεργασίας σε περίπτωση διαπίστωσης τέτοιων πρακτικών. Ειδικότερες ρυθμίσεις περιλαμβάνονται στην ξεχωριστή Πολιτική Καταπολέμησης της Δωροδοκίας και της Διαφθοράς του Ομίλου.

5.2 Ποιότητα και Ασφάλεια Προϊόντων/Υπηρεσιών

Οι Συνεργάτες εξασφαλίζουν ότι τα προϊόντα και οι υπηρεσίες που παρέχουν πληρούν τις απαιτούμενες προδιαγραφές ποιότητας και ασφάλειας, φέρουν τις προβλεπόμενες επισημάνσεις και δεν παραπλανούν τον καταναλωτή.

5.3 Σύγκρουση Συμφερόντων

Απαγορεύεται κάθε κατάσταση στην οποία το προσωπικό συμφέρον εργαζομένου, στελέχους ή Συνεργάτη επηρεάζει ή φαίνεται να επηρεάζει τις αποφάσεις που λαμβάνονται προς όφελος του Ομίλου. Κάθε πιθανή σύγκρουση συμφερόντων πρέπει να γνωστοποιείται αμελλητί.

5.4 Θεμιτός Ανταγωνισμός

Οι Συνεργάτες οφείλουν να τηρούν το ισχύον δίκαιο ανταγωνισμού στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση και να απέχουν από πρακτικές αθέμιτου ανταγωνισμού.

5.5 Προστασία Δεδομένων και Πνευματικής Ιδιοκτησίας

Η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων γίνεται σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων (ΕΕ) 2016/679, τον ν. 4624/2019 και κάθε συναφή ρύθμιση. Οι Συνεργάτες σέβονται τα δικαιώματα πνευματικής και βιομηχανικής ιδιοκτησίας του Ομίλου και τρίτων.

6. Εφαρμογή, Έλεγχος και Συνέπειες

Η KRIVEK δύναται να ζητά έγγραφα ή να διενεργεί ελέγχους —αυτοπροσώπως ή μέσω τρίτων— προκειμένου να επαληθεύσει τη συμμόρφωση των Συνεργατών με τον παρόντα Κώδικα. Οποιαδήποτε καταγγελία ή αναφορά πιθανής παράβασης μπορεί να υποβληθεί μέσω των διαύλων που περιγράφονται στην Πολιτική Διαχείρισης Αναφορών του Ομίλου, σύμφωνα με τον ν. 4990/2022.

Η μη συμμόρφωση με τις αρχές του Κώδικα, ανάλογα με τη φύση και τη βαρύτητά της, μπορεί να οδηγήσει σε λήψη διορθωτικών μέτρων, αναστολή ή οριστική λύση της συνεργασίας με τον υπαίτιο Συνεργάτη, με την επιφύλαξη κάθε άλλου νόμιμου δικαιώματος του Ομίλου.

Ο παρών Κώδικας εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της KRIVEK, επανεξετάζεται περιοδικά και μπορεί να τροποποιείται ώστε να παραμένει εναρμονισμένος με το εκάστοτε ισχύον νομοθετικό πλαίσιο.

Πολιτική Βιώσιμης Ανάπτυξης & Υπεύθυνης Επιχειρηματικότητας

Εισαγωγή

Ο Όμιλος Εταιρειών KRIVEK δεσμεύεται να ασκεί την επιχειρηματική του δραστηριότητα με τρόπο υπεύθυνο και βιώσιμο, δημιουργώντας μακροπρόθεσμη αξία τόσο για τους μετόχους όσο και για το σύνολο των ενδιαφερόμενων μερών: εργαζομένους, πελάτες, προμηθευτές, τοπικές κοινωνίες και το φυσικό περιβάλλον.

Η παρούσα Πολιτική Βιώσιμης Ανάπτυξης καθορίζει το πλαίσιο αρχών με βάση το οποίο η KRIVEK ενσωματώνει τις διαστάσεις ESG (Περιβάλλον, Κοινωνία, Διακυβέρνηση) στη στρατηγική και στην καθημερινή λειτουργία της.

Σκοπός

Σκοπός της Πολιτικής είναι η θέσπιση κατευθύνσεων που διασφαλίζουν ότι οι αποφάσεις και οι πρακτικές του Ομίλου λαμβάνουν υπόψη τις περιβαλλοντικές, κοινωνικές και διακυβερνητικές τους επιπτώσεις, σε πλήρη εναρμόνιση με το εθνικό και ενωσιακό ρυθμιστικό πλαίσιο, συμπεριλαμβανομένης της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2464 για την εταιρική υποβολή εκθέσεων βιωσιμότητας (CSRD), όπως αυτή έχει ενσωματωθεί στην ελληνική έννομη τάξη.

Πεδίο Εφαρμογής

Η Πολιτική εφαρμόζεται σε όλες τις δραστηριότητες, εγκαταστάσεις και εταιρείες του Ομίλου KRIVEK, καθώς και —στο μέτρο που είναι εφικτό— στην αλυσίδα εφοδιασμού και στους επιχειρηματικούς εταίρους.

Πυλώνας Α' — Περιβάλλον

Ο Όμιλος επενδύει διαρκώς στη μείωση του περιβαλλοντικού του αποτυπώματος: εφαρμόζει πρακτικές ενεργειακής αποδοτικότητας στις εγκαταστάσεις του (φωτισμός χαμηλής κατανάλωσης, αυτοματισμοί, σύγχρονα συστήματα ψύξης/θέρμανσης όπου εφαρμόζεται), προωθεί την ανακύκλωση και την ορθή διαχείριση αποβλήτων, περιορίζει τη χρήση πλαστικού και ενισχύει τις πράσινες προμήθειες, υποστηρίζοντας προμηθευτές με αντίστοιχη περιβαλλοντική ευαισθησία.

Πυλώνας Β' — Κοινωνία

Η KRIVEK αναγνωρίζει τον ρόλο της στην κοινωνία στην οποία δραστηριοποιείται. Διασφαλίζει αξιοπρεπείς και ασφαλείς συνθήκες εργασίας, προάγει την ισότητα, την ποικιλομορφία και την ένταξη, επενδύει στην εκπαίδευση και στη δια βίου ανάπτυξη των εργαζομένων της, και στηρίζει —μέσω δωρεών, χορηγιών ή συνεργασιών με φορείς της κοινωνίας των πολιτών— τις τοπικές κοινότητες και ευάλωτες ομάδες.

Πυλώνας Γ' — Εταιρική Διακυβέρνηση

Ο Όμιλος ακολουθεί πρακτικές διαφανούς και υπεύθυνης διακυβέρνησης, σε πλήρη συμμόρφωση με το εθνικό και ενωσιακό ρυθμιστικό πλαίσιο. Η μονάδα εσωτερικού ελέγχου παρακολουθεί συστηματικά τους κινδύνους που σχετίζονται με τη βιωσιμότητα, ενώ εφαρμόζονται πολιτικές μηδενικής ανοχής απέναντι σε φαινόμενα διαφθοράς και δωροδοκίας. Η Διοίκηση παρακολουθεί την πρόοδο των δεικτών ESG και τους λαμβάνει υπόψη στη λήψη στρατηγικών αποφάσεων.

Παρακολούθηση, Αναθεώρηση και Δημοσιοποίηση

Η παρούσα Πολιτική επανεξετάζεται τουλάχιστον ανά διετία από την αρμόδια μονάδα Βιώσιμης Ανάπτυξης του Ομίλου, σε συνεργασία με τη Διοίκηση και τις επιμέρους Διευθύνσεις, και επικαιροποιείται όποτε αυτό κρίνεται αναγκαίο λόγω νομοθετικών ή επιχειρησιακών εξελίξεων. Οι σχετικοί δείκτες παρακολούθησης (KPIs) δημοσιοποιούνται, όπου αυτό απαιτείται, στις εκθέσεις βιωσιμότητας του Ομίλου.

Πολιτική Καταπολέμησης της Δωροδοκίας και της Διαφθοράς

1. Εισαγωγή και Δέσμευση

Ο Όμιλος Εταιρειών KRIVEK ασκεί την επιχειρηματική του δραστηριότητα με πυξίδα την ακεραιότητα και τον πλήρη σεβασμό της ισχύουσας νομοθεσίας. Η KRIVEK απαγορεύει κάθε μορφή δωροδοκίας, διαφθοράς και οικονομικού εγκλήματος και υιοθετεί πολιτική μηδενικής ανοχής απέναντι σε τέτοιες πρακτικές, τόσο στο εσωτερικό της όσο και στις σχέσεις της με τρίτους.

2. Σκοπός

- Διασφάλιση της τήρησης του νομικού και κανονιστικού πλαισίου κατά της διαφθοράς και της δωροδοκίας από όλα τα μέρη που εμπλέκονται στις συναλλαγές του Ομίλου.
- Καλλιέργεια κουλτούρας ακεραιότητας και υψηλής ηθικής συμπεριφοράς σε κάθε επίπεδο δραστηριότητας.
- Ενθάρρυνση της έγκαιρης, εμπιστευτικής αναφοράς κάθε υποψίας ή περιστατικού δωροδοκίας ή διαφθοράς, χωρίς φόβο αντιποίνων.

3. Ορισμοί

Ως «Νομοθεσία κατά της Διαφθοράς και της Δωροδοκίας» νοείται η εκάστοτε ισχύουσα εθνική νομοθεσία —συμπεριλαμβανομένων των σχετικών διατάξεων του Ποινικού Κώδικα— καθώς και διεθνή κείμενα όπως η Σύμβαση του ΟΟΣΑ για την Καταπολέμηση της Δωροδοκίας Αλλοδαπών Δημοσίων Λειτουργιών.

Ως «Αντισυμβαλλόμενοι» νοούνται προμηθευτές, υπεργολάβοι, πάροχοι υπηρεσιών, σύμβουλοι, επιχειρηματικοί εταίροι και κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο του ιδιωτικού τομέα με το οποίο ο Όμιλος διατηρεί εμπορική σχέση ή συνεργασία.

4. Πεδίο Εφαρμογής

Η παρούσα Πολιτική δεσμεύει τα μέλη της Διοίκησης, τα διευθυντικά στελέχη, το σύνολο του προσωπικού και τους Αντισυμβαλλόμενους της KRIVEK. Εξειδικεύει τη σχετική ενότητα του Κώδικα Δεοντολογίας και Υπεύθυνης Επιχειρηματικής Συμπεριφοράς του Ομίλου.

5. Απαγορευμένες Πρακτικές

5.1 Δωροδοκία

Ως δωροδοκία νοείται η προσφορά, υπόσχεση, παροχή ή αποδοχή αδικαιολόγητου οφέλους —χρηματικού ή μη, υλικού ή άυλου— με σκοπό να επηρεαστεί αθέμιτα η συμπεριφορά προσώπου κατά την άσκηση των καθηκόντων του. Το όφελος μπορεί να λάβει τη μορφή χρημάτων, δώρων, φιλοξενίας, θέσεων εργασίας, επενδυτικών ευκαιριών, εμπιστευτικών πληροφοριών ή οποιουδήποτε άλλου πλεονεκτήματος.

Ενδεικτικά παραδείγματα που εγείρουν προβληματισμό: (α) προμηθευτής προσφέρει δώρο σημαντικής αξίας για να επηρεάσει απόφαση ανάθεσης σύμβασης· (β) συνεργάτης προσφέρει όφελος σε πολιτικό πρόσωπο, ημεδαπό ή αλλοδαπό, προκειμένου να επηρεάσει απόφαση δημόσιας αρχής· (γ) στέλεχος επιδιώκει αντάλλαγμα για την άσκηση επιρροής προς όφελος τρίτου. Σε κάθε τέτοια περίπτωση, το ζήτημα πρέπει να αναφέρεται άμεσα στη Διεύθυνση Κανονιστικής Συμμόρφωσης.

5.2 Νομιμοποίηση Εσόδων από Εγκληματικές Δραστηριότητες

Απαγορεύεται σε κάθε μέλος της Διοίκησης, στέλεχος, εργαζόμενο ή Αντισυμβαλλόμενο να διευκολύνει, με οποιονδήποτε τρόπο, δραστηριότητες νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες («ξέπλυμα χρήματος»), σύμφωνα και με το πλαίσιο του ν. 4557/2018, όπως ισχύει μετά τις τροποποιήσεις του ν. 5088/2024. Ενδείξεις προς προσοχή αποτελούν, μεταξύ άλλων, η απροθυμία προσκόμισης εγγράφων ταυτοποίησης, η προσκόμιση αμφίβολης γνησιότητας εγγράφων ή η επιμονή σε πληρωμή με μετρητά.

6. Τομείς Αυξημένου Κινδύνου

6.1 Συναλλαγές με Πολιτικώς Εκτεθειμένα Πρόσωπα

Απαγορεύεται ρητά η παροχή, προσφορά ή υπόσχεση οποιουδήποτε οφέλους σε πολιτικώς εκτεθειμένα πρόσωπα, άμεσα ή έμμεσα, συμπεριλαμβανομένων πληρωμών διευκόλυνσης ή δώρων μικρής αξίας.

6.2 Δώρα και Φιλοξενία προς Ιδιωτικούς Φορείς

Η παροχή ή αποδοχή δώρων και φιλοξενίας δεν απαγορεύεται καθαυτή, εφόσον είναι εύλογη, διαφανής, συμμορφώνεται με τον νόμο, δεν περιλαμβάνει μετρητά, εγκρίνεται εκ των προτέρων από τον αρμόδιο προϊστάμενο και δεν αποσκοπεί στην αθέμιτη επιρροή επιχειρηματικής απόφασης.

6.3 Δωρεές, Χορηγίες και Κοινοφελείς Πρωτοβουλίες

Οι δωρεές και χορηγίες πρέπει να είναι συμβατές με τις αξίες του Ομίλου, να εγκρίνονται σύμφωνα με τις εσωτερικές διαδικασίες και να είναι πλήρως ιχνηλάσιμες και τεκμηριωμένες.

6.4 Επιχειρηματικές Συνεργασίες

Πριν από την έναρξη συνεργασίας με νέο Αντισυμβαλλόμενο, διενεργείται έλεγχος δέουσας επιμέλειας για την ταυτοποίηση και την εξακρίβωση της φήμης του, ενώ κατά τη σύναψη της σύμβασης εξασφαλίζεται η αποδοχή του Κώδικα Δεοντολογίας και η ενσωμάτωση κατάλληλων συμβατικών ρητρών κατά της διαφθοράς.

7. Έλεγχος, Εκπαίδευση και Επιβολή

Η Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου, σε συνεργασία με τη Διεύθυνση Κανονιστικής Συμμόρφωσης, διενεργεί περιοδικούς ελέγχους της αποτελεσματικότητας της παρούσας Πολιτικής. Το προσωπικό υποχρεούται να παρακολουθεί σχετικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα, ώστε να αναγνωρίζει και να αποφεύγει καταστάσεις κινδύνου.

Κάθε παραβίαση ή υπόνοια παραβίασης της παρούσας Πολιτικής εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Διαχείρισης Εσωτερικών Αναφορών του Ομίλου, σύμφωνα με τον ν. 4990/2022, και μπορεί να καταγγελθεί —ακόμη και ανώνυμα— χωρίς φόβο αντιποίνων. Η μη συμμόρφωση συνεπάγεται πειθαρχικές,

αστικές ή/και ποινικές συνέπειες, καθώς και δυνατότητα άμεσης λύσης της συνεργασίας ή της σύμβασης εργασίας, κατά περίπτωση.

Η παρούσα Πολιτική εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της KRIVEK και αναθεωρείται περιοδικά ώστε να παραμένει σύμφωνη με το εκάστοτε ισχύον νομοθετικό πλαίσιο και τις βέλτιστες διεθνείς πρακτικές.

Πολιτική Πρόληψης και Καταπολέμησης της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία

Μέρος Α' — Γενικές Διατάξεις

1. Σκοπός

Η KRIVEK δηλώνει τη μηδενική ανοχή της σε κάθε περιστατικό βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι η διαμόρφωση ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, σε συμμόρφωση με τις διατάξεις περί πρόληψης και καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, όπως θεσπίστηκαν με τον ν. 4808/2021 (ενσωμάτωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας) και εντάχθηκαν πλέον στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου κατόπιν των τροποποιήσεων του ν. 5239/2025, καθώς και με κάθε συναφή κανονιστική πράξη που εκδίδεται σε εκτέλεσή τους.

2. Ορισμοί

«Βία και παρενόχληση»: κάθε συμπεριφορά, πράξη, πρακτική ή απειλή που αποσκοπεί, οδηγεί ή ενδέχεται να οδηγήσει σε σωματική, ψυχική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, ανεξαρτήτως αν εκδηλώνεται μεμονωμένα ή κατ' επανάληψη.

«Παρενόχληση»: συμπεριφορά που έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως αν συνιστά μορφή διάκρισης· περιλαμβάνει και την παρενόχληση λόγω φύλου και τη σεξουαλική παρενόχληση, κατά την έννοια του ν. 3896/2010.

3. Πεδίο Εφαρμογής

Η Πολιτική καλύπτει κάθε πρόσωπο που εργάζεται ή απασχολείται για τον Όμιλο, ανεξαρτήτως συμβατικής σχέσης (αορίστου ή ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης, έμμισθης εντολής, μέσω τρίτων παρόχων, ασκούμενους, υποψήφιους εργαζόμενους), και καλύπτει περιστατικά που λαμβάνουν χώρα στον χώρο εργασίας, κατά τις μετακινήσεις, στις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία (συμπεριλαμβανομένων ψηφιακών) καθώς και εκτός ωραρίου, εφόσον υπάρχει σύνδεση με την εργασιακή σχέση.

Μέρος Β' — Πρόληψη και Αντιμετώπιση

4. Εκτίμηση Κινδύνων

Ο Όμιλος διαθέτει Μελέτη Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου, στην οποία περιλαμβάνεται ειδική εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης, αναθεωρούμενη αναλόγως των συνθηκών.

5. Μέτρα Πρόληψης

- Καλλιέργεια εργασιακής κουλτούρας σεβασμού, συνεργασίας και αλληλεγγύης.
- Ανοικτοί δίαυλοι επικοινωνίας μεταξύ εργαζομένων, προϊσταμένων και Διοίκησης.

- Σαφής διαδικασία υποβολής και διαχείρισης αναφορών/καταγγελιών.
- Τακτική εκπαίδευση προσωπικού και στελεχών στην αναγνώριση και διαχείριση περιστατικών.

6. Ενημέρωση και Ευαισθητοποίηση

Ο Όμιλος αναρτά σε προσβάσιμα σημεία (χώροι εργασίας, εσωτερικό δίκτυο, ιστότοπος) πληροφορίες για την παρούσα Πολιτική, τους διαθέσιμους διαύλους αναφοράς και τα στοιχεία επικοινωνίας των αρμόδιων αρχών, και διοργανώνει, όπου κρίνεται σκόπιμο, ενημερωτικές συναντήσεις και σεμινάρια.

7. Δικαιώματα Θιγόμενου Προσώπου

Κάθε πρόσωπο που θίγεται από περιστατικό βίας ή παρενόχλησης διατηρεί: (α) δικαίωμα δικαστικής προστασίας, (β) δικαίωμα προσφυγής στην Επιθεώρηση Εργασίας, (γ) δικαίωμα αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη, και (δ) δικαίωμα εσωτερικής αναφοράς/καταγγελίας κατά τη διαδικασία του Μέρους Γ' κατωτέρω. Σε περίπτωση επικείμενου σοβαρού κινδύνου για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, το θιγόμενο πρόσωπο δικαιούται να απόσχει προσωρινά από την εργασία, χωρίς περικοπή αποδοχών, ενημερώνοντας εγγράφως το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού. Η τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών της Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) είναι το 1555, ενώ η Γραμμή SOS 15900 παρέχει άμεση ψυχολογική υποστήριξη σε θύματα έμφυλης βίας.

8. Πρόσωπο Αναφοράς («Σύνδεσμος»)

Ως πρόσωπο αναφοράς («σύνδεσμος») κατά την έννοια του νόμου ορίζεται ο/η εκάστοτε Διευθυντής/ντρια Ανθρώπινου Δυναμικού του Ομίλου (στοιχεία επικοινωνίας: hr@krivek.gr τηλ.: 2897026600). Αναπληρωματικό πρόσωπο αναφοράς ορίζεται ο/η Υπεύθυνος/η Εκπαίδευσης Προσωπικού (στοιχεία επικοινωνίας: vertoudou@krivek.gr). Εάν το πρόσωπο αναφοράς εμπλέκεται στην καταγγελία, αυτή υποβάλλεται απευθείας στη Νομική Υπηρεσία του Ομίλου (στοιχεία επικοινωνίας: legal@krivek.gr).

9. Ειδική Μέριμνα για Θύματα Ενδοοικογενειακής Βίας

Ο Όμιλος δεσμεύεται, στο μέτρο των οργανωτικών του δυνατοτήτων, να στηρίζει εργαζομένους που είναι θύματα ενδοοικογενειακής βίας, εξετάζοντας —κατόπιν αιτήματός τους— κατάλληλα μέτρα όπως αλλαγή θέσης, ωραρίου ή τόπου εργασίας, ψυχολογική υποστήριξη και συνεργασία με τις αρμόδιες αρχές.

Μέρος Γ' — Διαδικασία Υποβολής και Εξέτασης Καταγγελιών

10. Δίαυλοι Επικοινωνίας

Κάθε πρόσωπο που διαπιστώνει αθέμιτη συμπεριφορά σε βάρος του ή συναδέλφου του μπορεί να υποβάλει επώνυμη ή ανώνυμη καταγγελία, εγγράφως ή ηλεκτρονικά, στο Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού, με την ένδειξη «Εμπιστευτικό». Διατίθεται σχετικό έντυπο καταγγελίας κατόπιν αιτήματος. Ο Όμιλος ενθαρρύνει τις επώνυμες αναφορές, καθώς διευκολύνουν την αποτελεσματική διερεύνηση, χωρίς αυτό να αποκλείει τη δυνατότητα ανώνυμης αναφοράς.

11. Έρευνα και Εξέταση

Το τμήμα Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού εξετάζει άμεσα την καταγγελία, καλεί σε απολογία τον φερόμενο ως δράστη, δύναται να ζητήσει τη συνδρομή μαρτύρων και ενημερώνει τον καταγγέλλοντα για την πορεία της υπόθεσης. Η όλη διαδικασία διεξάγεται με αμεροληψία, εχεμύθεια και πλήρη προστασία

των προσωπικών δεδομένων όλων των εμπλεκομένων. Ο Όμιλος διατηρεί το δικαίωμα να μην προχωρήσει σε περαιτέρω έρευνα καταγγελιών που αποδεικνύονται προδήλως αβάσιμες ή κακόβουλες.

12. Απαγόρευση Αντιποίνων

Απαγορεύονται ρητά τα αντίποινα, η θυματοποίηση ή οποιαδήποτε δυσμενής μεταχείριση σε βάρος προσώπου που υπέβαλε καλόπιστα αναφορά ή κατέθεσε ως μάρτυρας. Η απαγόρευση αυτή δεν καλύπτει πρόσωπα που υποβάλλουν εν γνώσει τους ψευδείς ή κακόβουλες καταγγελίες.

13. Πειθαρχικές Συνέπειες

Σε περίπτωση διαπίστωσης παράβασης, ο Όμιλος λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα, τα οποία μπορεί να περιλαμβάνουν προφορική ή έγγραφη παρατήρηση, επίπληξη, πρόστιμο εντός των ορίων που θέτει ο νόμος, αλλαγή θέσης ή ωραρίου, ή, σε σοβαρές περιπτώσεις, καταγγελία της σχέσης εργασίας ή συνεργασίας, με την επιφύλαξη κάθε νόμιμου δικαιώματος του εργαζομένου σε άσκηση ένστασης ενώπιον των αρμόδιων αρχών.

14. Συνεργασία με Αρμόδιες Αρχές

Ο Όμιλος συνεργάζεται πλήρως με κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή που ζητά στοιχεία στο πλαίσιο διερεύνησης σχετικού περιστατικού, τηρουμένων πάντοτε των διατάξεων περί προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (ν. 4624/2019).

Μέρος Δ' — Τελικές Διατάξεις

Η παρούσα Πολιτική τελεί υπό διαρκή αξιολόγηση και δύναται να τροποποιείται από το Διοικητικό Συμβούλιο της KRIVEK, ώστε να παραμένει εναρμονισμένη με την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία. Θα βρίσκεται αναρτημένη σε εμφανές σημείο των εγκαταστάσεων και στο εσωτερικό δίκτυο του Ομίλου.

Πολιτική *Ανθρώπινων Δικαιωμάτων*

1. Εισαγωγή

Ο Όμιλος Εταιρειών KRIVEK αναγνωρίζει τη σημασία του σεβασμού των διεθνώς κατοχυρωμένων ανθρωπίνων δικαιωμάτων και δεσμεύεται να μην εμπλέκεται σε δραστηριότητες ή σχέσεις όπου υπάρχουν σαφείς ενδείξεις παραβίασής τους.

2. Σκοπός

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι η διασφάλιση του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων σε όλο το εύρος της δραστηριότητας του Ομίλου. Η Πολιτική εναρμονίζεται με την ελληνική και ενωσιακή νομοθεσία, με την Οικουμενική Διακήρυξη των Ηνωμένων Εθνών για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, την Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, τις θεμελιώδεις συμβάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ).

3. Πεδίο Εφαρμογής

Η Πολιτική διέπει το σύνολο των δραστηριοτήτων του Ομίλου και αφορά κάθε πρόσωπο που εργάζεται ή απασχολείται γι' αυτόν, ανεξαρτήτως συμβατικού καθεστώτος, συμπεριλαμβανομένων μελών Διοικητικού Συμβουλίου, εργαζομένων με κάθε μορφή σύμβασης και απασχολούμενων μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών. Ο Όμιλος αναμένει από κάθε συνεργαζόμενο φορέα (προμηθευτές, εργολάβοι, υπεργολάβοι) να τηρεί αντίστοιχες αρχές.

4. Σεβασμός και Προστασία Εργασιακών και Κοινωνικών Δικαιωμάτων

4.1 Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία

Η προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων και κάθε τρίτου προσώπου που βρίσκεται στους χώρους του Ομίλου αποτελεί βασική προτεραιότητα. Εφαρμόζονται υψηλά πρότυπα πρόληψης, τακτική αξιολόγηση κινδύνων και συστηματική ενημέρωση/εκπαίδευση του προσωπικού, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία περί υγείας και ασφάλειας στην εργασία.

4.2 Παιδική Εργασία

Ο Όμιλος σέβεται απόλυτα τα δικαιώματα των παιδιών και δεν επιτρέπει την απασχόληση ατόμων κάτω από το νόμιμο επιτρεπτό όριο ηλικίας εργασίας, σε καμία από τις περιοχές δραστηριοποίησής του.

4.3 Καταναγκαστική Εργασία και Εμπορία Ανθρώπων

Απαγορεύεται κάθε άμεση ή έμμεση εμπλοκή του Ομίλου σε καταναγκαστική ή υποχρεωτική εργασία και σε εμπορία ανθρώπων. Ο Όμιλος παραμένει σε εγρήγορση για τον εντοπισμό σχετικών κινδύνων εντός της αλυσίδας εφοδιασμού του.

4.4 Ισότητα και Ίσες Ευκαιρίες

Ο Όμιλος δεσμεύεται για την πλήρη ισότητα ευκαιριών, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή σε διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής, θρησκείας, ηλικίας, οικογενειακής κατάστασης, αναπηρίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, εθνικότητας, πολιτικών πεποιθήσεων ή συμμετοχής σε συνδικαλιστική δραστηριότητα. Οι αποφάσεις για πρόσληψη και εξέλιξη βασίζονται αποκλειστικά σε αντικειμενικά κριτήρια, όπως η εμπειρία, οι ικανότητες και η απόδοση.

4.5 Κατάλληλες Εργασιακές Συνθήκες

Ο Όμιλος διατηρεί εργασιακό περιβάλλον βασισμένο στην εμπιστοσύνη και τον αμοιβαίο σεβασμό, καταβάλλει αποδοχές και παροχές τουλάχιστον ίσες με τα νόμιμα κατώτατα όρια, και εξασφαλίζει έγγραφες συμβάσεις εργασίας με σαφείς όρους απασχόλησης, σε πλήρη συμμόρφωση με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία, όπως ισχύει μετά τον ν. 5239/2025.

4.6 Προσωπικά Δεδομένα και Ιδιωτικό Απόρρητο

Η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων γίνεται σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων (ΕΕ) 2016/679, τον ν. 4624/2019 και την εσωτερική Πολιτική Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων του Ομίλου, με στόχο τη διασφάλιση της εμπιστευτικότητας και της ασφάλειας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

5. Τελικές Διατάξεις

5.1 Παρακολούθηση και Αξιολόγηση

Η Διοίκηση, μέσω της Διεύθυνσης Εσωτερικού Ελέγχου, εντοπίζει και ιεραρχεί τους τομείς δραστηριότητας όπου ο κίνδυνος παραβίασης ανθρωπίνων δικαιωμάτων είναι αυξημένος, μεριμνώντας για τη συνεχή ενημέρωση και εκπαίδευση του προσωπικού.

5.2 Αναφορά Παραβιάσεων

Κάθε παραβίαση ή υπόνοια παραβίασης της παρούσας Πολιτικής μπορεί να αναφερθεί, επώνυμα ή ανώνυμα, μέσω της Πολιτικής Διαχείρισης Αναφορών του Ομίλου, σύμφωνα με τον ν. 4990/2022, ή στην ηλεκτρονική διεύθυνση legal@krivek.gr προς εξέταση από τις αρμόδιες υπηρεσίες.

5.3 Έγκριση και Αναθεώρηση

Η παρούσα Πολιτική εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της KRIVEK, εξετάζεται σε τακτική βάση και αναθεωρείται όποτε κρίνεται αναγκαίο, ώστε να παραμένει πλήρως εναρμονισμένη με το εκάστοτε ισχύον νομοθετικό πλαίσιο.

Εναρξη ισχύος: Ιανουάριος 2026

Εγκρίθηκε με την από 15/01/2026 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου