



1. Εισαγωγή

Η ΣΑΜΑΡΑΣ & ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ Α.Ε.-ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ, (στο εξής «η Εταιρεία») ήδη από τη σύστασή της, εφαρμόζει επιχειρηματικές πρακτικές που διέπονται από ακεραιότητα, αξιοπιστία, εμπιστευτικότητα, διαφάνεια, δίκαιη συμπεριφορά στις συναλλαγές, πλήρως συμμορφούμενη με την ισχύουσα νομοθεσία. Επίσης, διέπεται από εταιρικές επιχειρηματικές αξίες και αρχές, οι οποίες δεσμεύουν το σύνολο του προσωπικού της Εταιρείας.

Ο Κανονισμός Συμμόρφωσης κατά της Δωροδοκίας και Διαφθοράς (στο εξής «ο Κανονισμός») καθορίζει την αδιάλειπτη εφαρμογή των ανωτέρω αρχών με την καθιέρωση και υιοθέτηση συγκεκριμένων κανόνων συμπεριφοράς, σε κάθε τομέα δραστηριότητας της Εταιρείας.

Ο Κανονισμός εφαρμόζεται από όλους τους εργαζόμενους, διευθυντικά στελέχη, προϊσταμένους, ενώ γίνεται σεβαστός και αποδεκτός και από τους συνεργάτες, προμηθευτές και υπεργολάβους της Εταιρείας στα πλαίσια των συναλλαγών μαζί της. Ο Κανονισμός περιλαμβάνει συγκεκριμένα ηθικά επιχειρηματικά πρότυπα που αφορούν στις σχέσεις – συναλλαγές της Εταιρείας με το προσωπικό, τους πελάτες, τους προμηθευτές - συνεργάτες, τους υπεργολάβους καθώς και τους εταίρους αυτής, την κοινωνία, τις κυβερνήσεις και τις κρατικές αρχές, οπουδήποτε αυτή δραστηριοποιείται.

Το προσωπικό της Εταιρείας (εργαζόμενοι και στελέχη) θα μπορούν να επιζητούν καθοδήγηση όταν αμφιβάλλουν για τον κατάλληλο χειρισμό μιας ανακúπτουσας κατάστασης και οφείλουν να αποφεύγουν και την παραμικρή ένδειξη ανάρμοστης και ακατάλληλης συμπεριφοράς, καθόσον αποτελεί θεμελιώδη ευθύνη του εργαζομένου να πράττει το σωστό και να ενεργεί με δέουσα επιμέλεια σ' ότι του ανατεθεί, στα πλαίσια εκτέλεσης των καθηκόντων του, μια ευθύνη που δεν δύναται να αποποιηθεί.

Όσοι παραβιάζουν τον παρόντα Κανονισμό υπόκεινται σε πειθαρχικές κυρώσεις, συμπεριλαμβανομένου και πιθανού τερματισμού της σχέσης απασχόλησης. Επιπλέον, οι παραβάσεις του Κανονισμού μπορούν να συνιστούν παράλληλα και παραβάσεις του Νόμου που επιφέρουν αστικές και ποινικές κυρώσεις για τους εμπλεκόμενους εργαζόμενους, στελέχη και διευθυντές ή/και για την ίδια την Εταιρεία.

Τέλος, ο Κανονισμός αυτός προωθεί την έννοια της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης στην ελληνική επιχειρηματική κοινότητα.

2. Ορισμός

Σύμφωνα με το πρότυπο ISO 37001, **δωροδοκία** ορίζεται ως η προσφορά, υπόσχεση, παροχή, αποδοχή ή πρόσκληση αδικαιολόγητου πλεονεκτήματος οποιασδήποτε αξίας (η οποία θα μπορούσε να είναι οικονομική ή μη), άμεσα ή έμμεσα, και ανεξάρτητα από την τοποθεσία ή τις τοποθεσίες, κατά παράβαση του εφαρμοστέου δικαίου, ως προτροπή ή ανταμοιβή για ένα πρόσωπο που ενεργεί ή αποφεύγει να ενεργεί σε σχέση με την εκτέλεση των καθηκόντων του.

Η δωροδοκία δηλαδή αφορά **οποιασδήποτε μορφής «δώρο», προς οποιαδήποτε κατεύθυνση** (και προς εμάς και από εμάς) για **πλημμελή εκτέλεση καθηκόντων**.

3. Σύγκρουση Συμφερόντων

Σύγκρουση συμφερόντων υφίσταται όταν το προσωπικό συμφέρον εργαζόμενου ή/και συνεργάτη παρεμποδίζει ή αντιτίθεται με οποιονδήποτε τρόπο, άμεσα ή έμμεσα στα συμφέροντα της Εταιρείας ή φαίνεται να παρεμποδίζει ή να αντιτίθεται στα συμφέροντα αυτής. Η προσπόριση προσωπικού οφέλους και ιδίου οικονομικού συμφέροντος, κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τόσο των εργαζομένων και των συνεργατών όσο και των Στελεχών της Εταιρείας, η οποία επηρεάζει την πίστη και ακεραιότητα αυτών έναντι της Εταιρείας ή και έναντι τρίτων μερών, συνιστά σύγκρουση συμφερόντων.

Περίπτωση τέτοιου είδους σύγκρουσης ενδέχεται να προκύψει όταν εργαζόμενος, συνεργάτης της Εταιρείας έχει συμφέροντα προσωπικής φύσης που καθιστούν δύσκολη τόσο την αντικειμενική του κρίση όσο και την αποτελεσματική και «ακέραιη» εκτέλεση των καθηκόντων του, ή όταν εργαζόμενος, συνεργάτης ή/και συγγενικό του πρόσωπο αποκομίζει ανάρμοστα προσωπικά οφέλη εξαιτίας της θέσης που κατέχει ο εργαζόμενος, συνεργάτης στην Εταιρεία.

Κάθε ενέργεια που μπορεί να επιφέρει σύγκρουση των προσωπικών συμφερόντων του εργαζομένου με αυτών της Εταιρείας απαγορεύεται από την εταιρική πολιτική.



Η Εταιρεία απαιτεί οι εργαζόμενοι, συνεργάτες, τα μέλη του προσωπικού της να γνωστοποιούν στον προϊστάμενο ή το διευθυντή τους, οποιαδήποτε κατάσταση θα μπορούσε εύλογα να οδηγήσει στη δημιουργία μιας σύγκρουσης συμφερόντων, προκειμένου να επιλυθεί κατά τρόπο δίκαιο και διαφανή. Κάθε ενέργεια που μπορεί να επιφέρει σύγκρουση των προσωπικών συμφερόντων του εργαζομένου - συνεργάτη με αυτών της Εταιρείας, απαγορεύεται από την εταιρική πολιτική καθώς αντίκειται στις επιχειρηματικές αξίες και αρχές που αυτή υιοθετεί.

4. Δωροδοκία και Διαφθορά

Η Εταιρεία κρίνει ως προδήλως καταδικαστέα κάθε είδους διεφθαρμένη επαγγελματική συμπεριφορά και κάθε μορφή δωροδοκίας.

Δεν επιτρέπεται σε οποιονδήποτε, ο οποίος ενεργεί για λογαριασμό της Εταιρείας, να παρέχει άμεσα ή έμμεσα, οποιασδήποτε μορφής αθέμιτο όφελος ή άλλο πλεονέκτημα σε φυσικό ή νομικό πρόσωπο του Ιδιωτικού κλάδου ή/και του Δημοσίου τομέα με απώτερο σκοπό να εξασφαλίσει ή να διατηρήσει επιχειρηματική δραστηριότητα και κατ' επέκταση οφείλει να μην αποδέχεται οποιοδήποτε τέτοιο πλεονέκτημα σε αντάλλαγμα ή με στόχο οποιαδήποτε προνομιακή μεταχείριση σχετίζεται με αυτό.

Επιπλέον, οι εργαζόμενοι και συνεργάτες της Εταιρείας οφείλουν να απέχουν από την δραστηριότητα ή συμπεριφορά, που δύναται να δώσει αφορμή για την εμφάνιση ή την υπόνοια τέτοιας συναλλαγής ή προσπάθειας προς αυτήν την αρχή. Υπόσχεση, προσφορά ή παροχή σε δημόσιο λειτουργό του Ελληνικού ή Αλλοδαπού Κράτους, ενός δώρου, μίας πληρωμής ή άλλης παροχής, κατά παράβαση των κανόνων του παρόντος Κανονισμού, δεν αντίκειται μόνον στην πολιτική της Εταιρείας, αλλά ενδέχεται τυχόν να συνιστά αστικό ή ποινικό αδίκημα.

Οι εργαζόμενοι και συνεργάτες της Εταιρείας οφείλουν να γνωρίζουν ότι υπόσχεση, προσφορά ή παροχή ανάρμοστου οφέλους, προκειμένου να επηρεαστεί η απόφαση του αποδέκτη αυτού ακόμα κι αν δεν είναι δημόσιος λειτουργός, όχι μόνο συνεπάγονται πειθαρχικές κυρώσεις, αλλά ενδέχεται να οδηγήσει στην άσκηση ποινικών ή αστικών διώξεων τόσο κατά της Εταιρείας όσο και των εργαζομένων, συνεργατών αυτής. Στα ανάρμοστα οφέλη συγκαταλέγονται δώρα, πληρωμές, ευνοϊκή συμπεριφορά ή μεταχείριση, ή κάθε άλλου είδους παροχή προς τον αποδέκτη.

Ειδικότερα, απαγορεύεται η παροχή και η λήψη οποιουδήποτε δώρου κατά τη περίοδο υποβολής προσφορών ή διαπραγμάτευσης συμβάσεων με φορείς του Δημοσίου ή άλλες ιδιωτικές επιχειρήσεις, από έμμεσα ή άμεσα εμπλεκόμενο με την διαδικασία άτομο. Επίσης δώρα ή άλλα οφέλη που δίνουν την εντύπωση ότι αποσκοπούν, στη δημιουργία ή διατήρηση επιχειρηματικού πλεονεκτήματος.

Συμπερασματικά, δεν πρέπει να προσφέρεται ή να γίνεται αποδεκτό δώρο ή ψυχαγωγία από οποιοδήποτε εργαζόμενο και συνεργάτη, εκτός αν αυτό:

- δεν είναι χρηματικό δώρο,
- δεν παραβιάζει οποιονδήποτε Νόμο, Κανονισμό ή εφαρμοστέα Πολιτική άλλου,
- δεν μπορεί να εκληφθεί ως δωροδοκία ή ανταπόδοση ή απόπειρα επηρεασμού,
- είναι σύμφωνο με τις συνήθεις επιχειρηματικές πρακτικές,
- είναι λογικό στην αξία, εκτιμητέα κάτω ή ίση των εκατό (100) ευρώ,
- δεν πρόκειται για ταξίδια / ψυχαγωγία, που δύναται να ενέχουν κάποιου είδους πολυτέλεια ή σπουδαιότητα από πλευράς κόστους

Είναι ευθύνη κάθε εταίρου, διευθυντή, στελέχους, εργαζόμενου και συνεργάτη να επιδεικνύει δίκαιη και σωστή κρίση. Σε περίπτωση αμφιβολίας περί τούτου, το κάθε μέλος της Εταιρείας θα πρέπει να επιδιώξει την ενημέρωση και την καθοδήγηση του από τον προϊστάμενο, το διευθυντή του, τη νομική υπηρεσία και το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού, ανάλογα με την περίπτωση, ούτως ώστε να ενεργήσει με σώφρονα τρόπο.

5. Δωρεές και Φιλανθρωπίες

Οι φιλανθρωπικές συνεισφορές εντάσσονται στη δέσμευση της Εταιρείας προς το κοινωνικό καλό και τη κοινωνική ευημερία και αποτελούν τρόπο συμβολής σε ανθρωπιστικούς σκοπούς. Οι εν λόγω συνεισφορές περιλαμβάνουν δώρα οποιοδήποτε είδους και αξίας με σκοπό τη στήριξη φιλανθρωπικών έργων, στα οποία δεν υπάρχει προσδοκία λήψης ανάρμοστου επιχειρηματικού πλεονεκτήματος ως ανταλλάγματος. Η Εταιρεία δεσμεύεται να προάγει τους



φιλανθρωπικούς σκοπούς της και να συνδράμει στην ικανοποίηση των αναγκών των κοινοτήτων στις οποίες δραστηριοποιείται.

Κάθε δωρεά που σχετίζεται με φιλανθρωπικές δραστηριότητες πρέπει να εγκρίνεται κατάλληλα, σύμφωνα με τις σχετικές πολιτικές που εφαρμόζει η Εταιρεία, για την αποφυγή της κατάχρησης των προσφερόμενων κεφαλαίων. Αυτό σημαίνει, μεταξύ άλλων, ότι τόσο η ταυτότητα του αποδέκτη όσο και η προβλεπόμενη χρήση των κεφαλαίων αυτών πρέπει να είναι σαφή, ενώ ο λόγος και σκοπός της δωρεάς πρέπει να είναι επαρκώς αιτιολογημένος και καταγεγραμμένος, σύμφωνα με τις εσωτερικές διαδικασίες της Εταιρείας.

6. Επιχορηγήσεις σε Πολιτικά Κόμματα

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 απαγόρευση αυτή ισχύει για: α) οποιοσδήποτε χρηματικές συνεισφορές ή συνεισφορές άλλων περιουσιακών στοιχείων της Εταιρείας, για πολιτικούς λόγους, β) ενθάρρυνση εργαζομένων να προβούν σε οποιαδήποτε τέτοιου είδους συμβολή σε ατομικό επίπεδο ή γ) ανταμοιβή ή επιβράβευση εργαζόμενου για τέτοιους είδους.

Οι εργαζόμενοι, σε προσωπικό επίπεδο και μόνον, είναι ελεύθεροι αυτοβούλως να δρουν σε αυτόν τον τομέα καθώς και να προβαίνουν σε τέτοιου είδους επιχορηγήσεις και συνεισφορές. Αν και εφόσον χρειαστεί, θα πρέπει να είναι σε θέση να αποδείξουν τη μη συσχέτιση μίας τέτοιας συναλλαγής τους με την επαγγελματική τους ιδιότητα στην Εταιρεία.

7. Τήρηση αρχείων – Οικονομικός έλεγχος

Οι διευθυντές, τα στελέχη, οι εργαζόμενοι και συνεργάτες της Εταιρείας οφείλουν να συντάσσουν εγκαίρως και υπεύθυνα τα έγγραφα, τις αναφορές και εν γένει τα υπηρεσιακά σημειώματα καθώς και να ελέγχουν την πληρότητα και ορθότητα των πληροφοριών που παρέχουν, προκειμένου να καθίσταται δυνατή η λήψη ορθών επιχειρηματικών αποφάσεων.

Όλα τα βιβλία, τα αρχεία, οι λογαριασμοί, τα οικονομικά στοιχεία και δεδομένα της Εταιρείας πρέπει να τηρούνται λεπτομερώς και να απεικονίζουν με ακρίβεια τις οικονομικές – εμπορικές συναλλαγές της. Επίσης, οφείλουν να αποκαλύπτονται άμεσα όταν αυτό προβλέπεται από το Νόμο, καθώς και να εναρμονίζονται με την ισχύουσα νομοθεσία.

8. Υποβολή αναφοράς

Οι εργαζόμενοι και συνεργάτες της Εταιρείας θα ενθαρρύνονται να υποβάλλουν σχετική (επώνυμη ή/και ανώνυμη) αναφορά και να εγείρουν ανησυχίες σχετικά με κάθε ζήτημα ή υποψία αδικήματος εγκαίρως, μόλις το αντιληφθούν. Κανένας εργαζόμενος και συνεργάτης δε θα υποστεί ζημία ή κύρωση, γιατί ήγειρε γνήσιες ανησυχίες, αναφορικά με τα σχετικά αδικήματα της δωροδοκίας, διαφθοράς, ανάρμοστης δωρεάς και χορηγίας, μη ηθικής συμπεριφοράς. Σε κάθε περίπτωση, ο κάθε εργαζόμενος, συνεργάτης μπορεί να ζητήσει διευκρινίσεις ή συμβουλές σχετικά με θέματα που άπτονται του Κανονισμού καθώς και θέματα ηθικής και κανονιστικής συμμόρφωσης από τον Υπεύθυνο Συμμόρφωσης Κατά της Δωροδοκίας.

9. Κανονιστική Συμμόρφωση και Πειθαρχικές Ενέργειες

Ο Υπεύθυνος Συμμόρφωσης, στις περιπτώσεις εκδήλωσης ανάλογων περιστατικών και διάπραξης των αδικημάτων, όπως αναλύθηκαν ανωτέρω, προτείνει διορθωτικές ή/και πειθαρχικές ενέργειες. Οι ενέργειες αυτές μπορούν να περιλαμβάνουν (ενδεικτικώς): α) επίπλεον εκπαίδευση, β) τροποποιήσεις σε υφιστάμενες πολιτικές ή/και διαδικασίες, γ) παρατήρηση και επίπληξη, δ) τερματισμό της εργασιακής σχέσης – απόλυση.

Η Εταιρεία έχει μηδενική ανοχή σε οποιαδήποτε συμπεριφορά δεν συμμορφώνεται με τον Κανονισμό. Στο πλαίσιο αυτό, η παράβαση των διατάξεων του Κανονισμού αποτελεί πειθαρχικό αδίκημα. Η πειθαρχική εξουσία για λογαριασμό της Εταιρείας, θα ασκείται από το εκάστοτε εντεταλμένο όργανό της. Σε περίπτωση μη ορισμού, αρμόδιος για την επιβολή των πειθαρχικών ποινών είναι ο νόμιμος εκπρόσωπός της. Οι πειθαρχικές ποινές θα αποφασίζονται ξεχωριστά σε κάθε



περίπτωση, ανάλογα με τη φύση και τη σοβαρότητα της παράβασης και θα επιβάλλονται με την επιφύλαξη των διατάξεων της ισχύουσας νομοθεσίας. Οι πειθαρχικές ποινές περιλαμβάνουν -μεταξύ άλλων-: έγγραφη παρατήρηση, έγγραφη επίπληξη, πρόστιμο, υποβιβασμό, προσωρινή απόλυση, μέχρι και τερματισμό της συνεργασίας (σύμβασης εργασίας, παροχής υπηρεσιών).

Η διαχείριση των παραβιάσεων του Κανονισμού ανατίθεται στη Διοίκηση της Εταιρείας. Ανάλογα με τη βαρύτητα της παράβασης, θα προβεί στις αντίστοιχες ενέργειες σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

10. Δέσμευση

Ο εργαζόμενος και συνεργάτης της Εταιρείας δεσμεύεται και υποχρεούται στην τήρηση του παρόντος, από την κοινοποίησή του. Η μη έγερση πιθανών αντιρρήσεων επί του περιεχομένου του τεκμαίρεται με σιωπηρή αποδοχή του.

11. Ισχύς Κανονισμού

Ο Κανονισμός εγκρίνεται από τη Γενική Συνέλευση των Εταίρων, οπότε και άρχεται η ισχύς του. Αποτελεί ευθύνη της να διασφαλίζει ότι οι αρχές που ενσωματώνονται σε αυτόν τον Κανονισμό, κοινοποιούνται, γίνονται κατανοητές και εφαρμόζονται από όλους τους εργαζομένους - συνεργάτες. Η συμμόρφωση με τον Κανονισμό παρακολουθείται τακτικά και η περαιτέρω αναθεώρησή του είναι ευθύνη της Γενικής Συνέλευσης.

Ο Κανονισμός εγκρίθηκε και επικυρώθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο στις 01/09/2020 και μπορεί να τροποποιηθεί ή ακυρωθεί μόνο από αυτό. Ο Κανονισμός ενημερώνεται και αναθεωρείται κατάλληλα σε περιπτώσεις αλλαγών του μεγέθους ή της φύσης των δραστηριοτήτων της εταιρίας ή μετά από την εμφάνιση έκτακτων συμβάντων και ανασκοπείται σε κάθε ανασκόπηση του ΣΔΚΔ.