

Κώδικας Δεοντολογίας

(Εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας την 01^η-12-2023)

Άρθρο 1. Εισαγωγή

Ο Κώδικας Δεοντολογίας (εφεξής «ο Κώδικας») υιοθετήθηκε από την ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία ««ΑΥΤΟΜΑΤΟΙ ΑΝΑΛΥΤΕΣ - ΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΑ ΑΝΤΙΔΡΑΣΤΗΡΙΑ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΑ ΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΑ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ MEDICON HELLAS ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ» και το διακριτικό τίτλο “MEDICON HELLAS Α.Ε.” (εφ’ εξής MEDICON HELLAS Α.Ε ή Εταιρεία) με την από 01-12-2023 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της.

Σκοπός του είναι να προωθήσει μια κοινή εταιρική κουλτούρα στον Όμιλο MEDICON HELLAS ως τέτοιου νοουμένου της MEDICON HELLAS Α.Ε και των θυγατρικών αυτής (εφ’ εξής «ο Όμιλος»), που να ενθαρρύνει συμπεριφορές βάσει των βέλτιστων αρχών επιχειρηματικής ηθικής και συμπεριφοράς, αλλά και βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας, στους τομείς των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, των συνθηκών εργασίας, του περιβάλλοντος και της καταπολέμησης της διαφθοράς.

Ο παρών Κώδικας σχετίζεται και συμπληρώνει τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας.

Ο παρών Κώδικας απευθύνεται στο σύνολο των εργαζομένων του Ομίλου, είτε αυτοί εργάζονται με συμβάσεις μερικής απασχόλησης ή με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, καθώς και στους συνεργάτες του Ομίλου.

Ο παρών Κώδικας αφορά όλους τους τομείς δραστηριότητας του Ομίλου, στους οποίους και πρέπει να εφαρμόζεται.

Ο Κώδικας Δεοντολογίας παραθέτει τις κατευθυντήριες γραμμές και είναι ενδεικτικός του πνεύματος που πρέπει να διέπει τον Όμιλο κατά την άσκηση της εμπορικής, ερευνητικής, παραγωγικής, οικονομικής και κοινωνικής του δραστηριότητας.

Άρθρο 2: Βασικές Αρχές

Το σύνολο των εργαζομένων δέον να δρα με ακεραιότητα και εντιμότητα σε όλες τις επαγγελματικές και επιχειρηματικές μας σχέσεις προασπίζοντας το συμφέρον του Ομίλου πέρα από κάθε προσωπικό όφελος με σεβασμό πάντα στο συνάνθρωπο και στα οριζόμενα στο νόμο.

Ο εργαζόμενος οφείλει κατά την άσκηση των καθηκόντων του - να μην αποκαλύπτει εμπιστευτικές πληροφορίες σε αναρμόδια στελέχη ή σε τρίτους καθώς και να λαμβάνει κάθε αναγκαίο μέτρο για την προστασία της εμπιστευτικότητας των πληροφοριών,

ώστε να αποτρέπεται η δημοσιοποίηση αυτών, η διάδοση σε τρίτους και η παράνομη χρήση αυτών για τη διενέργεια συναλλαγών. Σχετικοί όροι συμπεριλαμβάνονται στις συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων.

Απαγορεύεται η οποιασδήποτε μορφής γνωστοποίηση πληροφοριών χωρίς να υπάρχει το αντίστοιχο έννομο επαγγελματικό δικαίωμα.

Οι εργαζόμενοι οφείλουν να επιδεικνύουν κάθε επιμέλεια, ώστε να αποφεύγεται η διενέργεια συναλλαγών που είναι ύποπτες για παράνομες μεθοδεύσεις, όπως ενδεικτικώς αναφερόμενα για παράνομο επηρεασμό των τιμών κινητών αξιών, προσυνηννόηση, χειραγώγηση τιμών. Σε περίπτωση που υφίστανται ενδείξεις για τέτοιες συναλλαγές, ο εργαζόμενος οφείλει να ενημερώσει αμελλητί τον Διευθυντή στον οποίο αναφέρεται ή τον Διευθύνοντα Σύμβουλο ή το Διοικητικό Συμβούλιο, και την Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου της Εταιρείας.

Τα στοιχεία των πελατών, συνεργατών και επενδυτών του Ομίλου χρήζουν προστασίας και ως εκ τούτου απαγορεύεται η διάδοση τους.

Το σύνολο των εργαζόμενων στον Όμιλο οφείλει να σέβεται τη διαφορετικότητα και να αντιμετωπίζει τους συναδέλφους και συνεργάτες του με αντικειμενικότητα αποφεύγοντας ρατσιστικές και μεροληπτικές κρίσεις. .

Οι Προϊστάμενοι των Τμημάτων οφείλουν να δίνουν ίσες ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης στα άτομα που απαρτίζουν το τμήμα τους με αμεροληψία και αντικειμενικότητα.

Η εταιρεία και οι θυγατρικές της δεν ανέχονται οποιαδήποτε διάκριση σε θέματα φυλής, φύλου, θρησκείας, ηλικίας, εθνικότητας, κοινωνικής καταγωγής, αναπηρίας, πεποιθήσεων, σεξουαλικού προσανατολισμού ή πολιτικής και συνδικαλιστικής συμμετοχής. Αυτές οι αρχές ισχύουν για την πρόσληψη νέων υπαλλήλων, σε υπαλλήλους με σύμβαση εργασίας και στην επαγγελματική προώθηση των υπαλλήλων των εταιριών. Οι μόνοι παράγοντες λήψης αποφάσεων σχετικών με την απασχόληση είναι η απόδοση, η εμπειρία, η προσωπικότητα, η αποτελεσματικότητα, οι δεξιότητες και τα προσόντα.

Η εταιρεία και οι θυγατρικές της απορρίπτουν κάθε μορφή καταναγκαστικής εργασίας. Όλες οι εργασίες που εκτελούνται στις εταιρείες πρέπει να είναι οικειοθελείς. Η εταιρεία και οι θυγατρικές της απαγορεύουν την απασχόληση ατόμων κάτω από την ισχύουσα νόμιμη ελάχιστη ηλικία για εργασία.

Το σύνολο των εργαζομένων οφείλει να συμπεριφέρεται αναγνωρίζοντας την περιβαλλοντική του ατομική ευθύνη, έτσι ώστε να μειώνει το περιβαλλοντικό του στίγμα.

Το σύνολο των ανθρώπων που απαρτίζουν τον Όμιλο αναγνωρίζουν την ευθύνη που έχουν απέναντι στους πελάτες, ώστε να διαθέτουν προϊόντα εγκεκριμένα από τους Δημόσιους φορείς και παραγόμενα σύμφωνα με τις κανονιστικές διατάξεις. Η παροχή υπηρεσιών προς τους Πελάτες δέον να είναι αντάξια των απαιτήσεων τους.

Η εταιρεία και οι θυγατρικές της έχουν δεσμευτεί να λειτουργούν υπεύθυνα σε όλες τις επιχειρηματικές δραστηριότητες ενώ ταυτόχρονα αναμένουν την ίδια ευθύνη από τους επιχειρηματικούς τους εταίρους.

Άρθρο 3: Υποχρεώσεις Διευθυντών – Προϊσταμένων του Ομίλου

Οι Διευθυντές και οι Προϊστάμενοι του Ομίλου έχουν αυξημένες υποχρεώσεις σχετικά με την τήρηση του παρόντος Κώδικα και συγκεκριμένα θα πρέπει να:

Επιδεικνύουν ήθος και να συμπεριφέρονται στο πλαίσιο αρχών επιχειρηματικής ηθικής.

Καλλιεργούν περιβάλλον ειλικρίνειας και διαφάνειας όπου οι εργαζόμενοι θα αισθάνονται άνετα να συζητήσουν θέματα που τους απασχολούν και να αναφέρουν πιθανά ζητήματα συμμόρφωσης,

Ενεργούν άμεσα σε ενστάσεις και επισημάνσεις εργαζομένων για φαινόμενα παραβιάσεων ή να ανταποκρίνονται άμεσα όταν ζητείται καθοδήγηση.

Διασφαλίζουν την συνεχή εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων σε θέματα δεοντολογίας.

Δέχονται και απαντούν σε ερωτήματα των υπαλλήλων σχετικά με τις αρχές του Κώδικα αλλά και τις αξίες, τις πολιτικές και τις διαδικασίες του Ομίλου.

Άρθρο 4: Τήρηση των Νόμων

Το σύνολο των εργαζομένων οφείλει να τηρεί το θεσμοθετημένο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο. Σε περίπτωση άγνοιας αυτού ή αμφιβολίας περί αυτού, ο εργαζόμενος οφείλει να απευθυνθεί στο Νομικό Τμήμα της εταιρείας.

Άρθρο 5: Μέτοχοι της Εταιρείας

Η εταιρεία σέβεται τους μετόχους της και συνδράμει ουσιαστικά και καίρια στην άσκηση των δικαιωμάτων τους, ως αυτοί αναλύονται και οριοθετούνται από το Νόμο.

Άρθρο 6: Συνεργάτες και Προμηθευτές της Εταιρείας

Η Εταιρεία εφαρμόζει κατάλληλες διαδικασίες και ελέγχους κατά την επιλογή ενός συνεργάτη ή προμηθευτή ώστε να διασφαλισθεί ότι αυτός έχει την τεχνογνωσία, ικανότητα, αξιοπιστία και την απαιτούμενη άδεια να προμηθεύει τα απαιτούμενα υλικά και να εκτελεί τις ανατιθέμενες δραστηριότητες με επάρκεια και επαγγελματισμό.

Όλες οι συμφωνίες με προμηθευτές και συνεργάτες γίνονται εγγράφως. Οι συμβάσεις αυτές περιέχουν με ακρίβεια – εκτός των άλλων - το είδος της συνεργασίας, το κόστος αυτής (συνεργασίας), τον τρόπο καταβολής του τιμήματος και τη χρονική διάρκεια ισχύος αυτής (συνεργασίας).

Οι συμφωνίες αυτές πρέπει να είναι σύμφωνες με τη λογική του ανταγωνισμού και της αγοράς καθώς και όπως καθορίζει η ισχύουσα νομοθεσία και οι εσωτερικές διαδικασίες της κάθε εταιρικής μονάδας, υπό συνθήκες διαφάνειας και αμεροληψίας.

Άρθρο 7: Σχέσεις της Εταιρείας με τους Πελάτες της

Η εταιρεία αντιμετωπίζει τους πελάτες της με σεβασμό και εντιμότητα. Δρα με επαγγελματισμό και ακεραιότητα. Στόχος είναι η βέλτιστη συνεργασία και η ποιοτική παροχή υπηρεσιών και προϊόντων, με γνώμονα πάντα το σεβασμό στο συνάνθρωπο, βασιζόμενοι στις εξειδικευμένες γνώσεις μας και την πολυετή εμπειρία μας στο χώρο της παραγωγής αντιδραστηρίων και παροχής υπηρεσιών υγείας.

Άρθρο 8: Σχέσεις με Συναδέλφους και Εργαζόμενους

Στο εργασιακό περιβάλλον κυριαρχεί ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και δεν επιτρέπονται διακρίσεις βάσει των προσωπικών χαρακτηριστικών και των επιλογών.

Απαγορεύονται αυστηρά κάθε μορφής διάκριση, βία και παρενόχληση που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια εργασίας ή συνδέεται με αυτή ή προκύπτει από αυτή.

Το σύνολο των εργαζομένων οφείλει να προάγει το σεβασμό, την ευγενή άμιλλα, την εντιμότητα και ευθυκρισία.

Οι σχέσεις που αναπτύσσονται στον εργασιακό χώρο δέον να διέπονται από κατανόηση και εμπιστοσύνη, επιδεικνύοντας πνεύμα προσαρμογής, διαλλακτικότητας και συμβιβαστικότητας.

Άρθρο 9: Υγεία και Ασφάλεια εργαζομένων

Η Εταιρεία, μεταξύ άλλων, επιμελείται των κάτωθι:

- Επιμέλεια και έλεγχος των χώρων ώστε οι εργαζόμενοι να εργάζονται με ασφάλεια. Λήψη όλων των κατάλληλων μέτρων.
- Εκπαίδευση και επιμόρφωση των εργαζομένων και παρότρυνσή τους ώστε να εργάζονται με υπεύθυνο και ασφαλή τρόπο.
- Ενθάρρυνση της συμμετοχής όλων των εργαζομένων ώστε να εξασφαλιστεί η εφαρμογή της παρούσας πολιτικής και η συμμόρφωση τους στους κανόνες και στις οδηγίες ασφάλειας της Εταιρείας.
- Αναγνώριση και αξιολόγηση των κινδύνων σε κανονική καθώς και σε μη κανονική λειτουργία και λήψη μέτρων για τον περιορισμό και την εξάλειψή των κινδύνων.
- Τακτική επιθεώρηση των χώρων εργασίας και επίβλεψη αναφορικά με την τήρηση των διαδικασιών περί υγιεινής και ασφάλειας.

Η συμμόρφωση με τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας, είναι υποχρεωτική τόσο για τους εργαζομένους στην Εταιρεία, όσο και για κάθε τρίτο που συμβάλλεται ή συνεργάζεται με την Εταιρεία.

Η εταιρεία και οι θυγατρικές της διαθέτουν τεχνικούς ασφαλείας και ιατρό εργασίας. Το σύνολο των εργαζομένων υποχρεούται να τηρεί τους κανόνες και μέτρα προστασίας για την Υγιεινή & Ασφάλεια των χώρων εργασίας.

Η Εταιρεία δεσμεύεται στην παροχή ενός εργασιακού περιβάλλοντος ασφάλειας και υγιεινής το οποίο θα ελέγχεται συνεχόμενα σε θέματα βελτιστοποίησης της εργονομίας και της άνεσης των υπαλλήλων κατά την άσκηση των καθηκόντων τους καθώς και την συνεχόμενη συμμόρφωση της Εταιρείας με όλους τους εκάστοτε ισχύοντες νόμους που αφορούν την ασφάλεια και την υγιεινή των εργαζομένων.

Άρθρο 10: Αξιολόγηση Εργαζομένων.

1. Η αξιολόγηση των εργαζομένων γίνεται: (α) μία φορά το χρόνο τακτικά, (β) όταν ο εργαζόμενος αλλάζει καθήκοντα και θέση, (γ) σε όποιες άλλες περιπτώσεις κρίνεται αναγκαίο από την εταιρεία (π.χ. προαγωγή).

2. Η αξιολόγηση διενεργείται βάσει συστήματος που καθορίζεται από την εταιρεία ανάλογα με τις επιχειρηματικές συνθήκες, την κατηγορία του υπό αξιολόγηση προσωπικού και τις επιταγές του Νόμου.

3. Στόχος της διαδικασίας αυτής είναι η αξιολόγηση των επαγγελματικών δυνατοτήτων και ικανοτήτων των εργαζομένων και η επίτευξη από αυτούς των τιθέμενων εργασιακών στόχων.

3. Η διαδικασία αξιολόγησης γνωστοποιείται έγκαιρα στους εργαζόμενους.

4. Ο προϊστάμενος εκάστου τμήματος είναι υπεύθυνος για την αξιολόγηση των εργαζομένων του τμήματος του.

5. Ο εργαζόμενος δικαιούται να λαμβάνει γνώση της αξιολόγησης του και να παραθέτει εγγράφως τα σχόλια του απ' αυτής.

6. Τα έγγραφα που περιέχουν τις αξιολογικές κρίσεις τηρούνται στο Τμήμα Ανθρωπίνου Δυναμικού.

Άρθρο 11: Παρενόχληση στο χώρο εργασίας

Ρητά και κατηγορηματικά δηλώνεται ότι απαγορεύονται αυστηρά κάθε μορφής διάκριση, βία και παρενόχληση που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια εργασίας ή συνδέεται με αυτή ή προκύπτει από αυτή.

Η Εταιρεία έχει συντάξει και έχει αναρτήσει τόσο στην ιστοσελίδα της όσο και στον πίνακα ανακοινώσεων της εταιρείας και εφαρμόζει **“ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ «MEDICON HELLAS A.E.»**”

Άρθρο 12: Δημοσιοποίηση Πληροφοριών

Απαγορεύεται η δημοσιοποίηση απόρρητων στοιχείων και πληροφοριών της εταιρείας και του ομίλου.

Σε περίπτωση που έχει ζητηθεί η συνεργασία με δικαστικές αρχές, ο εργαζόμενος συνεργάζεται πλήρως και πάντα σε συνεννόηση και με τη συνδρομή της Νομικής Υπηρεσίας του Ομίλου.

Άρθρο 13: Πρόληψη και Αντιμετώπιση Καταστάσεων Σύγκρουσης Συμφερόντων

Η MEDICON HELLAS S.A. δεσμεύεται να λειτουργεί με τρόπο που να διασφαλίζει ότι η κρίση, η λήψη αποφάσεων και η συμπεριφορά των εργαζομένων της δεν επηρεάζονται από αδικαιολόγητα προσωπικά συμφέροντα.

Σύγκρουση Συμφερόντων μπορεί να προκύψει όταν ένας εργαζόμενος τοποθετεί τα προσωπικά του συμφέροντα πριν από τα συμφέροντα της εταιρείας και όπου τέτοια

προσωπικά συμφέροντα επηρεάζουν αδικαιολόγητα αυτό τον εργαζόμενο και τις επιχειρηματικές κρίσεις, αποφάσεις ή ενέργειές του.

Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να αναγνωρίζουν πότε έχουν, πιθανόν να έχουν ή θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι έχουν, σύγκρουση συμφερόντων. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να αποφεύγουν τις συγκρούσεις συμφερόντων όπου είναι δυνατόν.

Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να συμβουλευτούν το Νομικό Τμήμα της εταιρείας εάν έχουν αμφιβολίες για το ποιες συνθήκες θα μπορούσαν να δημιουργήσουν σύγκρουση συμφερόντων.

Στο πλαίσιο της εργασίας τους με την Εταιρεία, οι εργαζόμενοι έχουν συμβατική υποχρέωση εμπιστευτικότητας στην Εταιρεία. Κατά συνέπεια, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να αποφεύγουν συγκρούσεις συμφερόντων με την Εταιρεία. Κάποιες συγκρούσεις συμφερόντων αντιπροσωπεύουν ιδιαίτερα υψηλό κίνδυνο για τη φήμη ή την επιχειρηματική δραστηριότητα και τα συμφέροντα της εταιρείας και οι εργαζόμενοι θα πρέπει να τις αποφεύγουν

Άρθρο 14: Δωροδοκία & Διαφθορά

Οι συνεργάτες δεν πρέπει να δωροδοκούν και δεν πρέπει να χρησιμοποιούν μεσάζοντες, όπως πράκτορες, συμβούλους, διανομείς ή άλλους επιχειρηματικούς εταίρους για να διαπράξουν πράξεις δωροδοκίας (παθητικής και ενεργητικής).

Η Εταιρεία δεν κάνει καμία διάκριση μεταξύ δημοσίων υπαλλήλων και ιδιωτών όσον αφορά τη δωροδοκία: η δωροδοκία δεν είναι ανεκτή, ανεξάρτητα από το καθεστώς του αποδέκτη ή του προσφέροντα.

Η παροχή δώρων, φιλοξενίας και ψυχαγωγίας θα διέπεται από μετριοφροσύνη αναλογικότητα και δεν θα γίνεται κατά τακτά χρονικά διαστήματα για οποιονδήποτε παραλήπτη.

Σε καμία περίπτωση η προσφορά των παραπάνω (δώρων, φιλοξενίας η ψυχαγωγίας κλπ.) δεν θα αποτελεί εκ μέρους της Εταιρείας υπόσχεση ή παροχή ή προσφορά με την πρόθεση να ωθήσει τον παραλήπτη να κάνει κάτι που την ευνοεί, να ανταμείψει τέτοια συμπεριφορά ή να μην κάνει κάτι που τη βλάπτει. Η Εταιρεία δεν δίνει μετρητά ή δώρα που είναι ισοδύναμα με μετρητά (π.χ. κουπόνια αγορών).

Επίσης δεν παρέχεται ψυχαγωγία σε οποιονδήποτε συμμετέχει σε επιχειρηματικές συναντήσεις, συνέδρια της Εταιρείας, εκτός εάν η ψυχαγωγία αποτελεί κατάλληλο και

αιτιολογημένο μέρος αυτής της εκδήλωσης και σε καμία περίπτωση δεν καλύπτονται μη αιτιολογημένα έξοδα παράπλευρων ταξιδιών και καθόλου έξοδα εκτεταμένων ταξιδιών.

Η παραπάνω παράγραφος ισχύει και για τους συνοδούς των συμμετεχόντων ή των προσκεκλημένων σε Εταιρικές συναντήσεις, συνέδρια ή παρόμοιες εκδηλώσεις της Εταιρίας. Σε περιπτώσεις όπου ένας προσκεκλημένος δεν μπορεί να ταξιδέψει μόνος του (π.χ. ασθενείς ή ανήλικοι), τα έξοδα ταξιδιού για συνοδό άτομο (π.χ. φροντιστής) μπορούν να πληρωθούν με την προϋπόθεση ότι το σκεπτικό αυτής της υποστήριξης είναι βάσιμο, νόμιμο, τεκμηριωμένο και λαμβάνει υπόψη τις ισχύουσες απαιτήσεις προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Πριν από οποιαδήποτε κίνηση που περιλαμβάνει την παροχή επιχειρηματικού δώρου, φιλοξενίας ή ψυχαγωγίας σε οποιονδήποτε, αξιολογείται ο αντίκτυπος που θα έχει στη Εταιρική φήμη (κίνδυνος Φήμης).

Η Εταιρία δεν κάνει καμία διάκριση σε θέματα παροχής ή λήψης οποιουδήποτε οικονομικού ή μη ωφελήματος είτε πρόκειται περί υπαλλήλων στους οποίους έχει ανατεθεί έστω και προσωρινά, η άσκηση υπηρεσίας δημόσιας, δημοτικής ή κοινοτικής είτε πρόκειται περί άλλου νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου είτε ιδιωτικών λειτουργιών.

Οποιαδήποτε σχέση ή επαφή με δημόσιους λειτουργούς όπως αυτοί ορίζονται σύμφωνα με το Νόμο συμμορφώνεται αυστηρά με την Ελληνική Νομοθεσία (βλ. Ν. 4829/2021) καθώς και επιπρόσθετους κανόνες ή κανονισμούς στους οποίους οι ίδιοι υπόκεινται και έχει θέσει η υπηρεσία ή ο εργοδότης τους.

Η Εταιρία απαγορεύει τις πληρωμές διευκόλυνσης. Η ίδια απαγόρευση ισχύει και για τη λήψη οποιουδήποτε ωφελήματος ανεξαρτήτως οικονομικής αξίας από υπαλλήλους της Εταιρίας για διεκπεραίωση εργασιών εξ' ονόματός της.

Όλα τα περιστατικά ενδεχόμενης δωροδοκίας πρέπει να αναφέρονται στον Προϊστάμενο και στη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού.

Άρθρο 15: Πολιτικές Διεργασίες

Η εταιρεία και οι εργαζόμενοι της σέβονται τον πολιτικό και κομματικό προσανατολισμό των συναδέλφων τους και την ενεργό συμμετοχή τους σε πολιτικές διεργασίες και την ενασχόλησή τους με θέματα δημόσιου συμφέροντος.

Ωστόσο, η οιαδήποτε δραστηριότητα αφορά στην ενεργό ανάμειξη στην πολιτική δέον να λαμβάνει χώρα εκτός του πλαισίου της εργασίας.

Ο Όμιλος δεν παίρνει θέσεις υπέρ ή κατά οποιουδήποτε πολιτικού κόμματος ή οργάνωσης ή εκπροσώπων αυτών.

Ο Όμιλος δεν παρέχει οικονομική ενίσχυση σε πολιτικά κόμματα και οργανώσεις ή εκπροσώπους τους.

Άρθρο 16: Δώρα, Έξοδα Φιλοξενίας και Ψυχαγωγίας

Οι υπάλληλοι της εταιρείας δεν αποδέχονται ή δίνουν ακατάλληλα δώρα ή ψυχαγωγία.

Τα δώρα και η ψυχαγωγία που παρέχονται σε δημόσιους υπαλλήλους (συμπεριλαμβανομένου και οποιουδήποτε μέλους της οικογένειάς τους), εμπορικούς πελάτες, επιχειρηματικούς εταίρους και άλλα τρίτα μέρη θα πρέπει πάντα να πληρούν τα παρακάτω κριτήρια στο σύνολο. Για να αποφευχθεί ακόμη και η εμφάνιση υποψίας και για να διατηρηθεί η ακεραιότητα των διαδικασιών προμηθειών της εταιρείας, τυχόν δώρα ή ψυχαγωγία που δέχεται ένας υπάλληλος της εταιρείας από τρίτο μέρος πρέπει επίσης να πληρούν τα παρακάτω κριτήρια τα οποία είναι ότι κάθε δώρο ή ψυχαγωγία θα πρέπει να: 1. Είναι για έναν σωστό σκοπό και δεν προορίζεται να εξασφαλίσει ένα ακατάλληλο πλεονέκτημα ή να επηρεάσει με οποιονδήποτε τρόπο ακατάλληλα τον παραλήπτη, 2. Επιτρέπεται από το νόμο, 3. Επιτρέπεται από τις πολιτικές του Ομίλου, 4. Επιτρέπεται από τις πολιτικές του παραλήπτη και 5. Έχει μια αναλογική αξία, κατάλληλη υπό τις περιστάσεις,

Σε κάθε περίπτωση αμφιβολίας θα πρέπει να ζητείτε η γνώμη του τμήματος συμμόρφωσης της MEDICON HELLAS S.A.

Η παροχή δώρου ή ψυχαγωγίας σε δημόσιο λειτουργό επιτρέπεται εάν:

1. το δώρο ή η ψυχαγωγία πληροί τα παραπάνω κριτήρια ΚΑΙ

2 το δώρο εγκρίνεται βάσει αυτής της πολιτικής.

Οι εργαζόμενοι που επιθυμούν να δώσουν ένα δώρο ή ψυχαγωγία σε έναν δημόσιο υπάλληλο, ανεξάρτητα από την αξία του, θα πρέπει πρώτα να ζητήσουν και να λάβουν ανάλογη έγκριση της Εταιρείας πριν από την παροχή του δώρου ή της ψυχαγωγίας.

Η παροχή δώρου ή ψυχαγωγίας σε άτομα που δεν είναι δημόσιοι υπάλληλοι, όπως εμπορικοί πελάτες, επιχειρηματικοί συνεργάτες και προμηθευτές, επιτρέπεται εάν το

δώρο ή η ψυχαγωγία πληρούν τα κριτήρια. Αν και δεν απαιτούνται πρόσθετες εγκρίσεις βάσει αυτής της πολιτικής θα πρέπει να ληφθεί υπόψη η πρόσθετη απαίτηση διαβούλευσης με το Τμήμα Συμμόρφωσης και την Διοίκηση της εταιρείας.

Η λήψη από έναν εργαζόμενο δώρων και ψυχαγωγίας από τρίτα μέρη χαμηλής συμβολικής αξίας δεν απαιτεί έγκριση βάσει αυτής της πολιτικής. Οποιοδήποτε δώρο ή ψυχαγωγία λαμβάνεται, ωστόσο, πρέπει να πληροί τα παραπάνω κριτήρια. Ενδέχεται ο εργαζόμενος να μην μπορεί να λάβει τίποτε αξίας, άμεσα ή έμμεσα, εάν αυτό μπορεί να προκαλέσει σύγκρουση μεταξύ προσωπικών συμφερόντων και επαγγελματικών καθηκόντων του ή να δημιουργήσει την εμφάνιση μιας τέτοιας σύγκρουσης. Τα δώρα και η ψυχαγωγία που γίνονται αποδεκτά από όσους κάνουν ή επιδιώκουν να συνεργαστούν με την Εταιρεία θα πρέπει να είναι περιορισμένα. Ο εργαζόμενος μπορεί να αποδεχτεί Δώρα και Ψυχαγωγία μόνο όταν προσφέρονται με καλή πίστη, σχεδιασμένα για καλόπιστο και νόμιμο επιχειρηματικό σκοπό, έχουν εύλογο και αναλογικό ποσό και δεν προορίζονται να τον δελεάσουν ή να τον ανταμείψουν για να συμπεριφέρεται λανθασμένα. Ως υπενθύμιση, με βάση τα παραπάνω και ως πρόσθετη απαίτηση, όταν υπάρχει εκκρεμής απόφαση επιλογής ή ενδεχόμενης προμήθειας που περιλαμβάνει έναν προμηθευτή, ο εργαζόμενος θα πρέπει να συμβουλευτεί το Τμήμα Συμμόρφωσης και τη Διοίκηση πριν αποδεχτεί οποιοδήποτε Δώρο ή Ψυχαγωγία από αυτό το τρίτο μέρος.

Άρθρο 17: Προστασία δεδομένων και Εμπιστευτικότητα

Οι εργαζόμενοι χειρίζονται με εχεμύθεια και εμπιστευτικότητα όλα τα στοιχεία των πελατών ώστε να διασφαλίζεται η εμπιστοσύνη της πελατειακής μας βάσης και η συμμόρφωση με την κείμενη νομοθεσία, καθώς και κάθε εμπιστευτική πληροφόρηση ως προς την επιχειρηματική δραστηριότητα του Ομίλου.

Ως εμπιστευτικές πληροφορίες χαρακτηρίζονται όλες οι μη δημόσιες οικονομικές, τεχνικές ή επιχειρηματικές πληροφορίες όπως είναι ενδεικτικά, οι διοικητικές διεργασίες και διαδικασίες, τα οργανωτικά θέματα, η τεχνογνωσία, τα επιχειρηματικά και χρηματοοικονομικά σχέδια, το κόστος, τα στοιχεία προσφορών για διαγωνισμούς, οι εργαζόμενοι, οι πελάτες και οι προμηθευτές.

Παράλληλα, πρέπει να τηρείται και η εμπιστευτικότητα των προσωπικών δεδομένων όλων των εργαζομένων. Η χρήση ή η δημοσίευση τέτοιων πληροφοριών απαγορεύεται, εκτός εάν υπάρχει σχετική έγκριση ή νομική υποχρέωση. Οι εμπιστευτικές πληροφορίες δημοσιοποιούνται μόνο εάν απαιτείται εκ του νόμου ή εγκρίνεται για λόγους επιχειρηματικούς.

Άρθρο 18: Προνομιακή Πληροφόρηση

Η Εταιρεία λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για να εξασφαλίσει ότι κάθε πρόσωπο που περιλαμβάνεται στον κατάλογο των προσώπων που κατέχουν προνομιακή πληροφορία αναγνωρίζει εγγράφως τις νομοθετικές και κανονιστικές υποχρεώσεις που υπέχει σε σχέση με κινητές αξίες της Εταιρείας ή συνδεδεμένων με αυτή και έχει γνώση των κυρώσεων που επιβάλλονται σε περίπτωση πράξεων κατάχρησης προνομιακής πληροφορίας, και παράνομης ανακοίνωσης προνομιακής πληροφορίας.

Εάν, εργαζόμενος λόγω της ιδιότητας του έχει πρόσβαση σε προνομιακές πληροφορίες που μπορεί να επηρεάσουν την τιμή των μετοχών ή άλλων χρηματοοικονομικών μέσων οποιασδήποτε εισηγμένης σε οργανωμένη χρηματιστηριακή αγορά εταιρείας του Ομίλου μας, οφείλει να τηρεί το απόρρητο αυτών των πληροφοριών.

Αντιστοίχως, απαγορεύεται συναλλαγή ως προς αυτές τις μετοχές, για λογαριασμό του ίδιου του εργαζόμενου ή για λογαριασμό τρίτου, εκμεταλλευόμενος τις προνομιακές πληροφορίες. Η τήρηση του Νόμου είναι απαραίτητη.

Άρθρο 19: Περιουσιακά στοιχεία του Ομίλου

Οι εργαζόμενοι διαχειρίζονται τα περιουσιακά στοιχεία και πόρους του Ομίλου με υπευθυνότητα και τα χρησιμοποιούμε με κατάλληλο τρόπο και μόνο για τους προβλεπόμενους επιχειρηματικούς σκοπούς.

Στα περιουσιακά στοιχεία συγκαταλέγονται τόσο τα υλικά (εγκαταστάσεις, μηχανολογικός και λοιπός εξοπλισμός, υλικό και λογισμικό Η/Υ, έπιπλα κ.λπ.), όσο και τα άυλα περιουσιακά στοιχεία (εμπορικά σήματα, πνευματική ιδιοκτησία, πληροφορίες κ.λπ.), αλλά και τα περιουσιακά στοιχεία τρίτων.

Επίσης, λίστες πελάτων, συνεργατών ή προμηθευτών, πληροφορίες σε σχέση με συμβάσεις, τεχνικές ή εμπορικές πρακτικές, τεχνικές προσφορές στα πλαίσια διαγωνισμών ή μελέτες και γενικότερα όλα εκείνα τα στοιχεία και οι πληροφορίες στα οποία έχουμε πρόσβαση κατά την εκτέλεση των καθηκόντων μας, αποτελούν περιουσιακά στοιχεία του Ομίλου μας.

Η υποχρέωσή προστασίας των ως άνω άυλων περιουσιακών στοιχείων παραμένει ακόμη και όταν αποχωρήσουμε από τον Όμιλο.

Άρθρο 20: Εφαρμογή του κώδικα

Οι παραπάνω αρχές αποτελούν οδηγίες δεοντολογικής συμπεριφοράς για όλους μας. Το κείμενο τις αποτυπώνει, αλλά αποκτά σημασία μόνο όταν όλοι μας τις εφαρμόζουμε. Μη

συμμόρφωση με τα όσα περιγράφει ο Κώδικας αποτελεί παραβίαση του Κώδικα. Ανάλογα με την βαρύτητα της παράβασης η Εταιρεία δύναται να αποφασίσει για τυχόν παρατήρηση ή και άλλα μέτρα κατά του Εργαζόμενου ο οποίος συστηματικά παραβιάζει τον Κώδικα. Όλοι οι Εργαζόμενοι υποχρεούνται να αναφέρουν παραβάσεις ή ενδεχόμενες παραβάσεις του Κώδικα στον Προϊστάμενο τους. Επισημαίνεται ότι οι Προϊστάμενοι Διεύθυνσης έχουν αυξημένη ευθύνη για την τήρηση του Κώδικα. Εάν ο Προϊστάμενος Διεύθυνσης γνωρίζει ότι κάποιος Εργαζόμενος προτίθεται να προβεί ή έχει προβεί σε αντιδεοντολογική συμπεριφορά και δεν λάβει μέτρα, φέρει και αυτός ευθύνη. *Ο Κώδικας Δεοντολογίας εγκρίθηκε και επικυρώθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της Medicon Hellas AE στις 01.12.2023 καθώς και από τα οικεία ΔΣ των θυγατρικών εταιρειών αυτής και μπορεί να τροποποιηθεί ή ακυρωθεί μόνο από αυτό. Ενδεχόμενες τροποποιήσεις ή ακυρώσεις θα γνωστοποιούνται ανάλογα και ο ισχύων Κώδικας θα βρίσκεται αναρτημένος στην εσωτερική ιστοσελίδα ιστοσελίδα της Medicon Hellas AE. Η ισχύς του παρόντος Κώδικα αρχίζει άμεσα μετά την ανάρτησή του στην ιστοσελίδα της Medicon Hellas AE.*