
	ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΓΙΑ ΤΑ ΜΕΛΗ Δ.Σ., ΤΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΚΑΙ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ	3 ^η Έκδοση
		ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού/ Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης
		Η/νία 2 ^{ης} έκδοσης: Νοέμβριος 2018
		Η/νία 1 ^{ης} έκδοσης: Ιούνιος 2004


**ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ
ΟΜΙΛΟΣ LAMDA**

ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2022

	ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΓΙΑ ΤΑ ΜΕΛΗ Δ.Σ., ΤΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΚΑΙ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ	3 ^η Έκδοση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού / Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης	Η/νία ισχύουσας έκδοσης: Νοέμβριος 2022
		Η/νία 2 ^{ης} έκδοσης: Νοέμβριος 2018
		Η/νία 1 ^{ης} έκδοσης: Ιούνιος 2004

Περιεχόμενα

1	ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	3
2	ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΠΑΡΑΒΑΣΕΩΝ	3
3	ΕΤΑΙΡΙΚΕΣ ΑΞΙΕΣ & ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ.....	4
3.1	ΑΚΕΡΑΙΟΤΗΤΑ, ΣΕΒΑΣΜΟΣ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ & ΑΝΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ	4
3.2	ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΕΝΑΝΤΙ ΣΤΟΧΩΝ	6
3.3	ΓΝΩΣΗ, ΑΠΟΔΟΣΗ ΚΑΙ ΣΥΝΕΧΗΣ ΒΕΛΤΙΩΣΗ.....	6
3.4	ΑΞΙΟΠΡΕΠΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ ΣΕ ΕΞΩΤΕΡΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	7
3.5	ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗ.....	7
3.6	ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ.....	7
3.7	ΑΠΟΡΡΗΤΟ ΕΡΓΑΣΙΩΝ & ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑ	8
3.8	ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΔΙΑΦΘΟΡΑΣ	9
3.9	ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ	10
3.10	ΕΞΩΕΤΑΙΡΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ.....	10
3.11	ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ.....	11
3.12	ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΠΕΛΑΤΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΕΣ	11
3.13	ΥΓΕΙΑ & ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....	12
3.14	ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ & ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ.....	12
3.15	ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ	13
3.16	ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΟΥ ΚΩΔΙΚΑ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ	14
4	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι.....	15

	ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΓΙΑ ΤΑ ΜΕΛΗ Δ.Σ., ΤΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΚΑΙ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ	3 ^η Έκδοση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού / Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης	Η/νία ισχύουσας έκδοσης: Νοέμβριος 2022
		Η/νία 2 ^{ης} έκδοσης: Νοέμβριος 2018
		Η/νία 1 ^{ης} έκδοσης: Ιούνιος 2004

1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Από την αρχή της λειτουργίας της, η Lamda Development S.A. (εφεξής η «Εταιρεία») έχει υιοθετήσει μια εταιρική κουλτούρα με αξίες και κανόνες συμπεριφοράς, που χαρακτηρίζεται από ακεραιότητα, ήθος, διαφάνεια και προσωπική ευθύνη. Η Διοίκηση έχει χαράξει την πορεία της βασιζόμενη στην πεποίθηση, ότι η Εταιρεία μπορεί να είναι ανταγωνιστική και κερδοφόρα, αλλά ταυτόχρονα να λειτουργεί με αρχές και κοινωνική ευθύνη.


Ο παρών Κώδικας Δεοντολογίας (εφεξής ο «Κώδικας») εγκρίνεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας και αποτελεί το μέσο καθοδήγησης των Υπόχρεων Προσώπων που συνδέονται τόσο με την Εταιρεία, όσο και τις θυγατρικές της (εφεξής καλούμενες από κοινού ως «Ομιλος»), στην καθημερινή συμπεριφορά τους στο πλαίσιο της παροχής των υπηρεσιών τους. Ο Κώδικας λειτουργεί συμπληρωματικά και επικουρικά σε σχέση με την ισχύουσα νομοθεσία και στοχεύει στη θέσπιση των ελάχιστων εσωτερικών κανόνων και αρχών δεοντολογίας και ηθικής συμπεριφοράς, που επιβάλλεται να τηρούνται από τα Υπόχρεα Πρόσωπα – όπως ορίζονται κατωτέρω – κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

Ο Κώδικας αυτός δεν είναι εξαντλητικός, εφόσον υπάρχουν ήδη καταγεγραμμένες λεπτομερείς διαδικασίες και πολιτικές.

2 ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΠΑΡΑΒΑΣΕΩΝ

Οι κανόνες του Κώδικα Δεοντολογίας αφορούν σε όλα τα Υπόχρεα Πρόσωπα. Ως Υπόχρεα Πρόσωπα ορίζονται:

1. Τα Μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων του Ομίλου και κάθε τρίτο πρόσωπο, στο οποίο έχουν ανατεθεί αρμοδιότητες του Διοικητικού Συμβουλίου.
2. Τα Διευθυντικά Στελέχη.

	ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΓΙΑ ΤΑ ΜΕΛΗ Δ.Σ., ΤΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΚΑΙ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ	3 ^η Έκδοση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού / Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης	Η/νία ισχύουσας έκδοσης: Νοέμβριος 2022
		Η/νία 2 ^{ης} έκδοσης: Νοέμβριος 2018
		Η/νία 1 ^{ης} έκδοσης: Ιούνιος 2004


3. Τα πρόσωπα που συμβάλλονται με εταιρεία του Ομίλου με σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αόριστου χρόνου ή τα πρόσωπα που συνδέονται με τον Όμιλο με άλλη σχέση εργασίας, όπως σύμβουλοι, πρόσωπα που αποτελούν εποχικό προσωπικό ή/και πρόσωπα που απασχολούνται ως ασκούμενοι εταιρείας του Ομίλου.

Όλοι οφείλουν να σέβονται και να συμμορφώνονται με τους κανόνες και τις αξίες, που περιγράφονται στις παρακάτω παραγράφους. Όποτε απαιτείται, παρέχεται υποστήριξη και διευκρινίσεις, ώστε να διασφαλίζεται η πλήρης κατανόηση των κανόνων και των αρχών, που θεσπίζονται στον Κώδικα. Σε περίπτωση σύγχυσης ή αμφιβολιών, τα υπόχρεα πρόσωπα θα πρέπει να ζητούν διευκρινίσεις, μέσω του άμεσου Προϊσταμένου τους και της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, η οποία θα μπορεί να παραπέμψει το Υπόχρεο Πρόσωπο στην αρμόδια Διεύθυνση ή Μονάδα (όπως για παράδειγμα Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης). Αποτελεί υποχρέωση του κάθε Υπόχρεου Προσώπου να αναφέρει αμέσως κάθε παράβαση αυτών των κανόνων είτε στον άμεσο Προϊστάμενό του, είτε στη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού. Τα Υπόχρεα Πρόσωπα έχουν επίσης τη δυνατότητα να υποβάλλουν αναφορά επώνυμα ή ανώνυμα μέσω του συστήματος αναφορών Whistleblowing, εφόσον πληρούνται οι προϋποθέσεις της πολιτικής Αναφορών. Επιπλέον, καθίσταται σαφές ότι η παραβίαση αυτών των κανόνων και αξιών ενδέχεται, ανάλογα με τη σοβαρότητα της παραβίασης, να έχει σημαντικές επιπτώσεις για τα Υπόχρεα Πρόσωπα, όπως πχ. επιβολή ποινών, παραπομπή στη δικαιοσύνη και άλλα.

3 ΕΤΑΙΡΙΚΕΣ ΑΞΙΕΣ & ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ

3.1 ΑΚΕΡΑΙΟΤΗΤΑ, ΣΕΒΑΣΜΟΣ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ & ΑΝΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

Τα Υπόχρεα Πρόσωπα του Ομίλου θα πρέπει να ακολουθούν ηθικές επιχειρηματικές πρακτικές. Κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, θα πρέπει να ενεργούν με εντιμότητα, διαφάνεια και αξιοπιστία. Η επιτυχία στη μεταξύ τους συνεργασία, η οποία είναι η απαραίτητη καθοδηγητική δύναμη πίσω από την επιτυχία του Ομίλου, μπορεί να επιτευχθεί μόνο σε ένα


	ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΓΙΑ ΤΑ ΜΕΛΗ Δ.Σ., ΤΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΚΑΙ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ	3 ^η Έκδοση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού / Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης	Η/νία ισχύουσας έκδοσης: Νοέμβριος 2022
		Η/νία 2 ^{ης} έκδοσης: Νοέμβριος 2018
		Η/νία 1 ^{ης} έκδοσης: Ιούνιος 2004

κλίμα εμπιστοσύνης, σεβασμού, άμεσης και ανοικτής επικοινωνίας και θέσπισης κοινών στόχων.

Οι προϊστάμενοι και οι υφιστάμενοι κάθε Διεύθυνσης / Τμήματος / Υπηρεσίας θα πρέπει να λειτουργούν ως ομάδα, δείχνοντας σεβασμό και κατανόηση στους συναδέλφους τους, με κοινό σκοπό την επίτευξη των στόχων, που έχει θέσει η Διοίκηση.

Τα διευθυντικά στελέχη θα πρέπει να προάγουν το δημιουργικό και καινοτόμο τρόπο σκέψης, να αντιμετωπίζουν τους υφισταμένους τους με σεβασμό, παρέχοντάς τους την αναγκαία ελευθερία για να φέρουν σε πέρας τις εργασίες τους, αλλά και τις κατάλληλες υποδείξεις για τη βελτίωση της απόδοσής τους.

Η Διοίκηση, αναγνωρίζοντας την ιδιαίτερη σημασία του ανθρώπινου δυναμικού της, που αποτελεί τον βασικότερο παράγοντα για την επίτευξη των στόχων της, φροντίζει για τη διαμόρφωση ενός εργασιακού περιβάλλοντος, όπου όλα τα Υπόχρεα Πρόσωπα σε κάθε επίπεδο ιεραρχίας έχουν ίσα δικαιώματα και ευκαιρίες, ενώ ταυτόχρονα επιβραβεύει την προσπάθεια και προστατεύει τη διαφορετικότητα. Ο Όμιλος εκφράζει τη μηδενική ανοχή του στις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση, ενώ παράλληλα δεσμεύεται για την αντιμετώπιση και εξάλειψη αυτών των περιστατικών, με σκοπό την εξασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου κυριαρχεί ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Ρητά και κατηγορηματικά δηλώνεται ότι απαγορεύονται αυστηρά κάθε μορφής διάκριση, βία και παρενόχληση που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτή είτε προκύπτει από αυτή. Ο Όμιλος επιλέγει, αναθέτει, αξιολογεί, ανταμείβει και αποζημιώνει τα Υπόχρεα Πρόσωπα με βάση τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα τους για τις ανάγκες της εργασίας τους, χωρίς να κάνει διακρίσεις λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής καταγωγής, εθνικότητας, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης ταυτότητας ή φύλου, υπηκοότητας, σεξουαλικού προσανατολισμού ή οποιωνδήποτε άλλων προσωπικών χαρακτηριστικών. Προς αυτό το σκοπό, ο Όμιλος έχει θεσπίσει την Πολιτική για την Καταπολέμηση των Διακρίσεων, της Βίας και της Παρενόχλησης, η οποία είναι αναρτημένη στον ιστότοπο της Εταιρείας. Σε κάθε περίπτωση, ο Όμιλος παροτρύνει και συνιστά σε όλα τα Υπόχρεα Πρόσωπα να σέβονται τη

	ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΓΙΑ ΤΑ ΜΕΛΗ Δ.Σ., ΤΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΚΑΙ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ	3 ^η Έκδοση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού / Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης	Η/νία ισχύουσας έκδοσης: Νοέμβριος 2022
		Η/νία 2 ^{ης} έκδοσης: Νοέμβριος 2018
		Η/νία 1 ^{ης} έκδοσης: Ιούνιος 2004

διαφορετικότητα κάθε εργαζόμενου, συνεργάτη, προμηθευτή, πελάτη ή οποιουδήποτε τρίτου προσώπου και να μην αποδέχονται οποιαδήποτε συμπεριφορά προσβάλλει την αξιοπρέπεια τους, δημιουργεί διακρίσεις οποιασδήποτε μορφής ή καταλήγει σε αναγκαστική εργασία. Ταυτόχρονα, ο Όμιλος δεσμεύεται για την προστασία των παιδιών και ανηλίκων από την εργασία.

Επιπρόσθετα, ο Όμιλος έχει θεσπίσει την Πολιτική Καταπολέμησης Διαφθοράς, με σκοπό να οριοθετήσει τις ενέργειες και πράξεις που συντελούν πραγματικά ή δυνητικά στην παραβίαση των αρχών της διαφάνειας και της ακεραιότητας.

Τέλος, για την πρακτική εφαρμογή όλων των παραπάνω Αρχών και Αξιών, ο Όμιλος έχει θεσπίσει την Πολιτική Αναφορών και το σύστημα Whistleblowing.


3.2 ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΕΝΑΝΤΙ ΣΤΟΧΩΝ

Η Διοίκηση του Ομίλου θέτει ξεκάθαρους στόχους, ώστε να μπορούν να επιτευχθούν με επιτυχία από τα Υπόχρεα Πρόσωπα, ενώ παράλληλα κάθε Υπόχρεο Πρόσωπο του Ομίλου οφείλει να δημιουργεί αξία για τους μετόχους της, δίνοντας απόλυτη προτεραιότητα στο συμφέρον της Εταιρείας.

3.3 ΓΝΩΣΗ, ΑΠΟΔΟΣΗ ΚΑΙ ΣΥΝΕΧΗΣ ΒΕΛΤΙΩΣΗ

Ο Όμιλος, αναγνωρίζοντας την ανάγκη για τη διαρκή επαγγελματική επιμόρφωση του ανθρώπινου δυναμικού του και με γνώμονα τους στρατηγικούς του στόχους, προσφέρει ευκαιρίες μάθησης και βελτίωσης των προσωπικών και εργασιακών ικανοτήτων των Υπόχρεων Προσώπων.

Τα Υπόχρεα Πρόσωπα συστήνεται να συμμετέχουν στα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης που προσφέρει ο Όμιλος, ώστε να εμπλουτίζουν συνεχώς τις γνώσεις τους και να αποκτούν υψηλή κατάρτιση στους τομείς που δραστηριοποιούνται. Στόχος είναι να

	ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΓΙΑ ΤΑ ΜΕΛΗ Δ.Σ., ΤΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΚΑΙ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ	3 ^η Έκδοση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού / Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης	Η/νία ισχύουσας έκδοσης: Νοέμβριος 2022
		Η/νία 2 ^{ης} έκδοσης: Νοέμβριος 2018
		Η/νία 1 ^{ης} έκδοσης: Ιούνιος 2004

ανταποκρίνονται με αποτελεσματικότητα στις προκλήσεις και στις ανάγκες του ρόλου τους, επιτυγχάνοντας τη μέγιστη απόδοση βάσει των ικανοτήτων τους. Ο Όμιλος μέσω της διαδικασίας Αξιολόγησης και της διαρκής ανατροφοδότησης, αναγνωρίζει τις εκπαιδευτικές ανάγκες που προκύπτουν, και καταρτίζει τα αντίστοιχα εκπαιδευτικά προγράμματα.

3.4 ΑΞΙΟΠΡΕΠΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ ΣΕ ΕΞΩΤΕΡΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ


Σεβόμενοι τη σοβαρή και υπεύθυνη εικόνα της Lamda Development, όλα τα Υπόχρεα Πρόσωπα οφείλουν να συμπεριφέρονται και να ασκούν τις δραστηριότητές τους εκτός του Ομίλου, καθώς και μέσω των αναρτήσεων τους στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να μην προβαίνουν σε πράξεις που μπορούν να βλάψουν τη φήμη και την εικόνα του Ομίλου.

3.5 ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗ

Βασική αρχή του Ομίλου αποτελεί ο σεβασμός και η συμμόρφωση με το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, όπως ισχύει. Τα Υπόχρεα Πρόσωπα οφείλουν να ενημερώνονται συνεχώς για τις υποχρεώσεις τους που απορρέουν από τη Νομοθεσία και να μην προβαίνουν σε πράξεις που αντίκεινται σε αυτή.

Επίσης, τα Υπόχρεα Πρόσωπα οφείλουν να σέβονται και να συμμορφώνονται με τα εσωτερικά έγγραφα του Ομίλου ή μίας ή περισσότερων εταιρειών του Ομίλου, όπως ενδεικτικά τις εταιρικές Πολιτικές, Διαδικασίες και Κανονισμούς. Η ενημέρωση για το περιεχόμενο των εν λόγω εσωτερικών εγγράφων και τις επικαιροποιήσεις ή τροποποιήσεις αυτών, αποτελεί ατομική ευθύνη όλων των Υπόχρεων Προσώπων.

3.6 ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΔΕΛΟΜΕΝΑ

	ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΓΙΑ ΤΑ ΜΕΛΗ Δ.Σ., ΤΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΚΑΙ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ	3 ^η Έκδοση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού / Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης	Η/νία ισχύουσας έκδοσης: Νοέμβριος 2022
		Η/νία 2 ^{ης} έκδοσης: Νοέμβριος 2018
		Η/νία 1 ^{ης} έκδοσης: Ιούνιος 2004


Σεβόμενος απόλυτα την ιδιωτική ζωή, την προσωπικότητα και την ανθρώπινη αξιοπρέπεια των Υπόχρεων Προσώπων και όλων των τρίτων μερών, ο Όμιλος ζ θέτει στο επίκεντρο την προστασία των προσωπικών δεδομένων, τα οποία επεξεργάζεται ο ίδιος ή/και τρίτοι κατ' εντολή και για λογαριασμό του. Ο Όμιλος διασφαλίζει τη συμμόρφωση με το νομοθετικό πλαίσιο για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων, έχοντας καταρτίσει και υιοθετήσει ένα πλήρες σύστημα Προστασίας. Το εν λόγω σύστημα αποτελείται από ένα πλέγμα Πολιτικών και Διαδικασιών και άλλων εγγράφων (πχ. Αρχείο δραστηριοτήτων, κείμενα ενημέρωσης και συγκατάθεσης, συμβάσεις προστασίας δεδομένων και άλλα) με σκοπό να επιτυγχάνει συνεχώς τη σύννομη επεξεργασία δεδομένων σε όλο το φάσμα των δραστηριοτήτων του.

Όπως ρητά αποτυπώνεται στην Πολιτική Προσωπικών Δεδομένων, ο Όμιλος δεσμεύεται να τηρεί την κείμενη Ευρωπαϊκή και Εθνική νομοθεσία για τα προσωπικά δεδομένα και να εφαρμόζει διαφανείς εσωτερικές διαδικασίες. Υπό το πρίσμα αυτό, ο Όμιλος ενημερώνει με κάθε πρόσφορο μέσο τα Υπόχρεα Πρόσωπα, αναφορικά με τις κατηγορίες των προσωπικών δεδομένων που επεξεργάζεται, τους σκοπούς και τις νομικές βάσεις της εκάστοτε επεξεργασίας, τους τυχόν αποδέκτες, τα χρονικά διαστήματα διατήρησης, τα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα, που εφαρμόζει για τη διασφάλιση των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, καθώς και τα εν γένει δικαιώματά τους ως προς αυτά.

Ομοίως, τα Υπόχρεα Πρόσωπα οφείλουν να διασφαλίζουν την εμπιστευτικότητα, ακεραιότητα και διαθεσιμότητα των προσωπικών δεδομένων, τα οποία επεξεργάζονται στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης, να τηρούν στο ακέραιο τις υποχρεώσεις τους, όπως απορρέουν από τις επιμέρους πολιτικές, διαδικασίες και λοιπές οδηγίες του Ομίλου και να μη προβαίνουν σε ενέργειες, που δύνανται να συντελέσουν σε παραβίαση των παραπάνω υποχρεώσεων.

Τα Υπόχρεα Πρόσωπα μπορούν να ζητούν διευκρινίσεις αναφορικά με την Προστασία των Προσωπικών τους Δεδομένων, μέσω του Υπεύθυνου Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων (DPO) του Ομίλου.

3.7 ΑΠΟΡΡΗΤΟ ΕΡΓΑΣΙΩΝ & ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑ

	ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΓΙΑ ΤΑ ΜΕΛΗ Δ.Σ., ΤΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΚΑΙ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ	3 ^η Έκδοση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού / Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης	Η/νία ισχύουσας έκδοσης: Νοέμβριος 2022
		Η/νία 2 ^{ης} έκδοσης: Νοέμβριος 2018
	Η/νία 1 ^{ης} έκδοσης: Ιούνιος 2004	

Απαγορεύεται απολύτως η παροχή πληροφοριών από τα Υπόχρεα Πρόσωπα σε τρίτα πρόσωπα, τις οποίες λαμβάνουν κατά την ενάσκηση των καθηκόντων τους και αφορούν τις εταιρείες του Ομίλου, καθώς και εταιρείες συνεργατών. Ως τρίτο πρόσωπο λογίζεται κάθε πρόσωπο, που δεν νομιμοποιείται άμεσα να λάβει γνώση της παραπάνω πληροφόρησης. Στα τρίτα πρόσωπα λαμβάνεται και κάθε μέλος του προσωπικού για την ενάσκηση των καθηκόντων του οποίου, δεν απαιτείται η γνώση των εν λόγω πληροφοριών.


Τα Υπόχρεα Πρόσωπα οφείλουν να τηρούν το απόρρητο εργασιών έναντι οποιουδήποτε τρίτου, ακόμη και μετά από την αποχώρησή τους από τον Όμιλο.

Επιπλέον, δεν επιτρέπεται στα πρόσωπα, τα οποία κατέχουν προνομιακές ή σημαντικές μη δημοσιευμένες πληροφορίες και οι οποίες αποκτήθηκαν λόγω της ιδιότητάς τους ή λόγω της πρόσβασης που έχουν στις πληροφορίες αυτές κατά την άσκηση της εργασίας τους, των καθηκόντων τους ή του επαγγέλματός τους:

- α. να χρησιμοποιούν τις πληροφορίες αυτές για να αποκτήσουν για λογαριασμό τους ή για λογαριασμό τρίτων, αμέσως ή εμμέσως ίδιον όφελος
- β. να ανακοινώνουν τις πληροφορίες αυτές σε άλλο μη εξουσιοδοτημένο πρόσωπο
- γ. να συστήνουν ή να παροτρύνουν άλλα πρόσωπα να προβούν σε κατάχρηση των πληροφοριών αυτών
- δ. να χρησιμοποιούν τις πληροφορίες αυτές για ακύρωση ή τροποποίηση μιας εντολής σχετικά με χρηματοπιστωτικό μέσο του Ομίλου, στο οποίο αφορά η πληροφορία, η οποία δόθηκε πριν αποκτήσουν τη συγκεκριμένη πληροφορία.

Αναφορικά με τις προνομιακές πληροφορίες, ο Όμιλος τηρεί συγκεκριμένη διαδικασία για τη διαχείρισή τους.

3.8 ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΔΙΑΦΘΟΡΑΣ

	ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΓΙΑ ΤΑ ΜΕΛΗ Δ.Σ., ΤΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΚΑΙ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ	3 ^η Έκδοση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού / Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης	Η/νία ισχύουσας έκδοσης: Νοέμβριος 2022
		Η/νία 2 ^{ης} έκδοσης: Νοέμβριος 2018
		Η/νία 1 ^{ης} έκδοσης: Ιούνιος 2004

Ο Όμιλος δείχνει μηδενική ανοχή στη διαφθορά. Προς τον σκοπό αυτό, έχει καταρτίσει Πολιτική Καταπολέμησης της Διαφθοράς, στην οποία αποτυπώνεται το αποδεκτό από τον Όμιλο πλαίσιο προσφοράς και αποδοχής δώρων και άλλων παροχών, όπως γεύματα, ταξίδια, διασκέδαση, διαμονή. Επίσης, η εν λόγω Πολιτική ρυθμίζει θέματα εργασιακής απασχόλησης και πρακτικής άσκησης, καθώς επίσης και για πολιτικές και φιλανθρωπικές δωρεές.

Τα Υπόχρεα Πρόσωπα οφείλουν να συμμορφώνονται με την εν λόγω Πολιτική και να θέτουν υπόψιν του Ομίλου περιστατικά που ενδέχεται να παραβιάζουν τις προβλέψεις αυτής.

3.9 ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ


Ο Όμιλος, τηρεί Πολιτική Σύγκρουσης Συμφερόντων, στην οποία περιγράφονται αναλυτικά οι βασικές αρχές και κανόνες που πρέπει να ακολουθούνται από τους Υπόχρεους, όπως ορίζονται σε αυτή, προκειμένου να προστατεύονται τα συμφέροντά του, καθώς και τα συμφέροντα των πελατών, προμηθευτών και συνεργατών του. Επιπλέον, στην Πολιτική αναφέρονται τα κύρια οργανωτικά και διοικητικά μέτρα, που έχουν ληφθεί για τον εντοπισμό, την αποφυγή και τη διαχείριση πραγματικών ή και πιθανών καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων.

Επιπρόσθετα, ο Όμιλος έχει αναπτύξει Διαδικασία Διαχείρισης Καταστάσεων Σύγκρουσης Συμφερόντων, προκειμένου να υλοποιηθεί τα όσα θεσπίζονται στην ως άνω πολιτική.

3.10 ΕΞΩΕΤΑΙΡΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

Δεν επιτρέπεται σε εργαζομένους του Ομίλου με σχέση εξαρτημένης εργασίας να απασχολούνται από άλλη εταιρεία ή να αναλαμβάνουν συμπληρωματική εργασία, η οποία δύναται να εμποδίσει τις υποχρεώσεις τους προς την Εταιρεία του Ομίλου που ανήκει, ή να επηρεάσει τις ενέργειες ή την κρίση τους. Τυχόν εξαίρεση, ώστε πλήρως απασχολούμενα μέλη του προσωπικού να αναλάβουν άλλη συμπληρωματική απασχόληση / εργασία, απαιτεί απαραίτητα την προηγούμενη έγκριση του Ομίλου.

Εθελοντική - Κοινοφελής Εργασία

	ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΓΙΑ ΤΑ ΜΕΛΗ Δ.Σ., ΤΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΚΑΙ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ	3 ^η Έκδοση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού / Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης	Η/νία ισχύουσας έκδοσης: Νοέμβριος 2022
		Η/νία 2 ^{ης} έκδοσης: Νοέμβριος 2018
		Η/νία 1 ^{ης} έκδοσης: Ιούνιος 2004

Δεν απαιτείται προηγούμενη έγκριση για εθελοντική – κοινωφελή εργασία των εργαζομένων ή για εργασία σε μη κερδοσκοπική οργάνωση, υπό την προϋπόθεση ότι η εν λόγω εργασία δεν αντίκειται στην Πολιτική Καταπολέμησης της Διαφθοράς.

Τα Υπόχρεα Πρόσωπα που πρόκειται να συμμετέχουν σε εθελοντική - κοινωφελή εργασία, προτείνεται να ενημερώνουν τον προϊστάμενο τους, σε περίπτωση όπου η δράση τους αυτή μπορεί να επηρεάσει το ωράριο εργασία τους.


3.11 ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Τα περιουσιακά στοιχεία ή οι υπηρεσίες του Ομίλου πρέπει να χρησιμοποιούνται μόνο για νόμιμους, κατάλληλους και εξουσιοδοτημένους σκοπούς. Στα περιουσιακά στοιχεία συγκαταλέγονται οι εγκαταστάσεις, ο εξοπλισμός, υλικό και λογισμικό Η/Υ, έπιπλα, εταιρικές πιστωτικές κάρτες, αναλώσιμα υλικά κλπ., καθώς επίσης εμπιστευτικές πληροφορίες και πληροφορίες ιδιοκτησίας. Οι πληροφορίες ιδιοκτησίας συμπεριλαμβάνουν προϊόντα, υπηρεσίες, δημοσιεύσεις, μοντέλα, φακέλους, αναλύσεις και πληροφορίες για εργαζομένους, πελάτες, συμβούλους και επαγγελματικούς συνεργάτες, καθώς και καταλόγους και πληροφορίες επικοινωνίας με πελάτες (συμπεριλαμβανομένων υποψηφίων πελατών).

Ειδικότερα, απαγορεύεται αυστηρά η κατάχρηση, ή η μη επιτρεπόμενη χρήση, ή αφαίρεση από τις εγκαταστάσεις του Ομίλου, οποιουδήποτε περιουσιακού στοιχείου το οποίο ανήκει στον Όμιλο, τους πελάτες της, τους επαγγελματικούς συνεργάτες ή τους προμηθευτές της. Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δίδεται στην αποφυγή ζημιών και περιττών εξόδων, καθώς επίσης και στον τρόπο χρησιμοποίησης των πόρων τεχνολογίας πληροφοριών (τηλέφωνα, κλπ.).

3.12 ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΠΕΛΑΤΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΕΣ

Οι σχέσεις του Ομίλου με τους πελάτες και τους προμηθευτές, πρέπει να βασίζονται στην εμπιστοσύνη, στον αμοιβαίο σεβασμό, στην αμεροληψία και στην εντιμότητα, διασφαλίζοντας έτσι μακροχρόνιες συνεργασίες.

	ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΓΙΑ ΤΑ ΜΕΛΗ Δ.Σ., ΤΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΚΑΙ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ	3 ^η Έκδοση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού / Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης	Η/νία ισχύουσας έκδοσης: Νοέμβριος 2022
		Η/νία 2 ^{ης} έκδοσης: Νοέμβριος 2018
		Η/νία 1 ^{ης} έκδοσης: Ιούνιος 2004

Σε όλους τους προμηθευτές του Ομίλου παρέχονται ισότιμες ευκαιρίες. Οι αποφάσεις συνεργασίας βασίζονται σε αντικειμενικά κριτήρια, όπως αποτυπώνονται στην αντίστοιχη Πολιτική Προμηθειών.

3.13 ΥΓΕΙΑ & ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ


Για τον Όμιλο ο άνθρωπος αποτελεί προτεραιότητα και είναι το σημαντικότερο Κεφάλαιο που διαθέτει. Η Υγεία και η Ασφάλεια των Υπόχρεων Προσώπων αποτελεί πρωταρχικό σκοπό και επιδίωξη. Με δεδομένη τη συμμόρφωση με την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία, κύριο μέλημα του Ομίλου αποτελεί η εφαρμογή ενός Ολοκληρωμένου Συστήματος Διαχείρισης Υγείας και Ασφάλειας που στοχεύει στη διαρκή βελτίωση των συνθηκών εργασίας και τη πρόληψη κάθε επαγγελματικού κινδύνου. Ο Όμιλος Δεσμεύεται να διαθέσει όλους τους απαραίτητους πόρους για την επίτευξη των προαναφερόμενων.

3.14 ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ & ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Η Βιώσιμη Ανάπτυξη είναι συνυφασμένη με το όραμα, την επιχειρηματική στρατηγική και τις αξίες του Ομίλου. Οι αρχές και οι αξίες της Βιώσιμης Ανάπτυξης ενσωματώνονται σε κάθε έκφανση των δραστηριοτήτων του. Συνεχίζοντας τη σταθερή του πορεία, επιδιώκει τη δημιουργία ενός βιώσιμου μέλλοντος για τον Όμιλο καθώς και μακροπρόθεσμη αξία για τους εργαζομένους, την ευρύτερη κοινωνία και το φυσικό περιβάλλον. Οι ανωτέρω αρχές αποτυπώνονται στην Πολιτική Βιώσιμης Ανάπτυξης, η οποία αποτελεί αρμοδιότητα του Διοικητικού Συμβουλίου.

Ο Όμιλος προχωρά σε αναγνώριση των οικονομικών, κοινωνικών και περιβαλλοντικών επιδράσεων, βάσει των οποίων έχει καθορίσει τους βασικούς πυλώνες εστίασης Βιώσιμης Ανάπτυξης οι οποίοι είναι: απανθρακοποίηση, κυκλικότητα, άνθρωποι και ευημερία.

Ο Όμιλος θέτει την προστασία του περιβάλλοντος ως μια βασική παράμετρο σε κάθε επιχειρηματική και εμπορική ανάπτυξη. Στο πλαίσιο αυτό, συμμορφώνεται πλήρως με τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς για το περιβάλλον, ενώ παράλληλα αναλαμβάνει δράσεις που αποσκοπούν στη μετάβαση σε μία οικονομία μηδενικού αποτυπώματος άνθρακα σε όλο το φάσμα της επιχειρηματικής δραστηριότητας και στην ανάπτυξη της ανθεκτικότητας σε ένα μεταβαλλόμενο περιβάλλον. Επιπλέον στοχεύει σε μηδενικές επιπτώσεις στην κατανάλωση

	ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΓΙΑ ΤΑ ΜΕΛΗ Δ.Σ., ΤΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΚΑΙ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ	3 ^η Έκδοση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού / Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης	Η/νία ισχύουσας έκδοσης: Νοέμβριος 2022
		Η/νία 2 ^{ης} έκδοσης: Νοέμβριος 2018
		Η/νία 1 ^{ης} έκδοσης: Ιούνιος 2004

νερού και στη ορθή διαχείριση των απορριμμάτων. Οι περιβαλλοντικές επιδόσεις του Ομίλου παρακολουθούνται σε ετήσια βάση με στόχο -μεταξύ άλλων- τη βελτίωση της ενεργειακής απόδοσης, τη μείωση των εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα, την προστασία της ποιότητας της ατμόσφαιρας, του εδάφους και της βιοποικιλότητας, καθώς και τη βέλτιστη διαχείριση των πρώτων υλών και των απορριμμάτων, μέσω ολοκληρωμένων και προηγμένων συστημάτων περιβαλλοντικής διαχείρισης.

Η δραστηριότητα του Ομίλου δημιουργεί μία σειρά κοινωνικών και οικονομικών επιδράσεων προς τα ενδιαφερόμενα της μέρη, καθώς και ευρύτερα για την χώρα. Στόχο του Ομίλου αποτελεί η δημιουργία οικονομικής αξίας, η επιτάχυνση της κοινωνικής ευημερίας και η συμμετοχικότητα των ανθρώπων.


Ο Όμιλος, επιδιώκει μέσω της εφαρμογής προτύπων, αρχών και πρακτικών καλής Εταιρικής Διακυβέρνησης, να λειτουργεί με ήθος, εξωστρέφεια και διαφάνεια σε κάθε πτυχή της επιχειρηματικής του δραστηριότητας, με στόχο την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητάς της και τη δημιουργία οφέλους σε κάθε επίπεδο της αλυσίδας αξίας του.

3.15 ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ

Από την ίδρυση του ο Όμιλος, με αίσθημα ευθύνης απέναντι στον άνθρωπο και ιδιαίτερα σε ευπαθείς κοινωνικές ομάδες, στηρίζει σταθερά και συμμετέχει ενεργά στις προσπάθειες αναγνωρισμένων κοινωφελών σωματείων και οργανώσεων, που ασχολούνται με τη βελτίωση της ποιότητας ζωής των συνανθρώπων μας και των ατόμων, που έχουν ανάγκη.

Επιπλέον, ο Όμιλος δεσμεύεται για τη συνεργασία με τις τοπικές κοινότητες σε όλες τις περιοχές που λειτουργούν εγκαταστάσεις της, καθώς επίσης και για τη συμμετοχή της στην ανάπτυξη αυτών.

Η προσφορά της LAMDA Development στην ευημερία για την κοινωνία και τις τοπικές κοινότητες, βασίζεται πρωτίστως στην κατανόηση των αναγκών των ενδιαφερομένων μερών, αλλά και στην κοινωνική αλληλεγγύη που είναι βασική προτεραιότητα στην εφαρμογή της στρατηγικής Βιώσιμης Ανάπτυξης της εταιρείας. Για την LAMDA Development, η


	ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΓΙΑ ΤΑ ΜΕΛΗ Δ.Σ., ΤΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΚΑΙ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ	3 ^η Έκδοση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού / Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης	Η/νία ισχύουσας έκδοσης: Νοέμβριος 2022
		Η/νία 2 ^{ης} έκδοσης: Νοέμβριος 2018
		Η/νία 1 ^{ης} έκδοσης: Ιούνιος 2004

επιχειρηματική δραστηριότητα μιας εταιρείας έχει ως αφετηρία δράσης, τη συνεισφορά στην κοινωνική συνοχή και στην πρόοδο της χώρας όπου δραστηριοποιείται, προκειμένου να μπορεί να συνεχίζει απρόσκοπτα να λειτουργεί στο περιβάλλον που έχει επιλέξει να αναπτύσσεται.

3.16 ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΟΥ ΚΩΔΙΚΑ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ

Η εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Κώδικα Δεοντολογίας είναι υποχρεωτική και υπόκειται σε έλεγχο από τα αρμόδια εποπτικά όργανα του Ομίλου. Για το σκοπό αυτό, τα υπόχρεα για την εφαρμογή του πρόσωπα, οφείλουν να εξοικειωθούν με το περιεχόμενό του και να υπογράψουν το σχετικό έντυπο αποδοχής του, το οποίο παραδίδεται στη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού.

Όλες οι Πολιτικές που αναφέρονται στον παρών Κώδικα Δεοντολογίας είναι αναρτημένες στο Intranet του Ομίλου ή/και στον ιστότοπο της Εταιρείας στο Internet.

	ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΓΙΑ ΤΑ ΜΕΛΗ Δ.Σ., ΤΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΚΑΙ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ	3 ^η Έκδοση
	ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ: Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού / Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης	Η/νία ισχύουσας έκδοσης: Νοέμβριος 2022
		Η/νία 2 ^{ης} έκδοσης: Νοέμβριος 2018
		Η/νία 1 ^{ης} έκδοσης: Ιούνιος 2004

4 ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

ΔΗΛΩΣΗ

Δηλώνω υπεύθυνα, ότι παρέλαβα τον «Κώδικα Δεοντολογίας του Ομίλου Lamda, τον ανέγνωσα, τον κατανόησα, αποδέχομαι το περιεχόμενό του και δεσμεύομαι να συμμορφώνομαι με αυτόν και να ενημερώνομαι για τις αλλαγές και επικαιροποιημένες εκδόσεις του, όπως απαιτείται.

Ο/Η Δηλών/ούσα

Όνοματεπώνυμο:

Θέση στην Εταιρεία:

Υπογραφή:

Ημερομηνία: