

ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ

ΔΙΑΛΥΝΑΣ Α.Ε.

Πρόλογος της Διοίκησης

Η ΔΙΑΛΥΝΑΣ Α.Ε., ως τεχνική και περιβαλλοντική εταιρεία με ισχυρή παρουσία και διαρκώς αυξανόμενο ρόλο στην ελληνική αγορά, αναγνωρίζει ότι η επιχειρηματική επιτυχία δεν μπορεί να νοηθεί χωρίς ηθική συνέπεια, υπευθυνότητα και σεβασμό προς την κοινωνία, το περιβάλλον και τους ανθρώπους της. Σε ένα περιβάλλον που μεταβάλλεται ταχύτατα, με αυξημένες απαιτήσεις για διαφάνεια, βιωσιμότητα και λογοδοσία, επιλέγουμε συνειδητά να λειτουργούμε όχι απλώς βάσει των νόμων, αλλά βάσει αξιών.

Ο παρών Κώδικας Δεοντολογίας διατυπώνει με σαφήνεια τις θεμελιώδεις αρχές που καθοδηγούν τη λειτουργία της εταιρείας μας. Αποτελεί έναν ζωντανό οδηγό συμπεριφοράς για όλους – από τα διοικητικά στελέχη και τους εργαζομένους έως τους εξωτερικούς συνεργάτες, τους προμηθευτές και κάθε εμπλεκόμενο μέρος που συνδέεται με τη δραστηριότητά μας. Δεν πρόκειται για ένα τυπικό έγγραφο. Είναι η αποτύπωση του τρόπου με τον οποίο επιλέγουμε να δραστηριοποιούμαστε: με ακεραιότητα, νομιμότητα, ειλικρίνεια, διαφάνεια, επαγγελματισμό και σεβασμό στον άνθρωπο.

Η τήρηση του Κώδικα είναι **δεσμευτική υποχρέωση** για όλους όσοι εργάζονται ή συνεργάζονται με τη ΔΙΑΛΥΝΑΣ Α.Ε. Η συμμόρφωση με τις αρχές που περιγράφονται στις σελίδες που ακολουθούν αποτελεί προϋπόθεση εμπιστοσύνης, ουσιαστικής συνεργασίας και μακροχρόνιας συνέχειας. Παράλληλα, η Διοίκηση δεσμεύεται να εφαρμόζει τις αρχές του Κώδικα με συνέπεια, να τις στηρίζει θεσμικά, και να διασφαλίζει ότι γίνονται πράξη σε κάθε επίπεδο της λειτουργίας της εταιρείας.

Ο Κώδικας Δεοντολογίας είναι για εμάς ένα έγγραφο ευθύνης. Και η ευθύνη αυτή είναι συλλογική, συνεχής και ουσιαστική.

Για τη Διοίκηση της ΔΙΑΛΥΝΑΣ Α.Ε.

ΔΙΑΛΥΝΑΣ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ
ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ & ΤΕΧΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ
Οδός Τροχός - Καλλιθέα 716 01 ΗΡΑΚΛΕΙΟ
ΑΦΜ 999485214 - Β ΔΟΥ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ
ΑΡ. Μ.Α.Ε. 55513/70/Β/03/70
ΤΗΛ. 2810 371321 - 371323 - FAX: 2810 371322

Μανόλης Διαλυνάς
Δρ Χημ. Μηχανικός

Περιεχόμενα

Πρόλογος της Διοίκησης	1
1. Σκοπός και Πεδίο Εφαρμογής	3
2. Βασικές Αρχές	4
3. Συμπεριφορά εντός της Εταιρείας.....	5
4. Σχέσεις με Εξωτερικά Μέρη	7
5. Διαχείριση Συγκρούσεων Συμφερόντων	9
6. Αντιμέτωπιση Διαφθοράς και Δωροδοκίας.....	10
7. Εμπιστευτικότητα και Προστασία Δεδομένων	13
8. Ανθρώπινα Δικαιώματα και Εργασιακή Ηθική	14
9. Υγεία, Ασφάλεια και Καλή Πίστη στην Εργασία.....	14
10. Καταγγελίες και Προστασία Καταγγελλόντων.....	16
11. Εφαρμογή, Τεκμηρίωση και Αναθεώρηση	18

1. Σκοπός και Πεδίο Εφαρμογής

Ο παρών Κώδικας Δεοντολογίας της **ΔΙΑΛΥΝΑΣ Α.Ε.** αποτυπώνει τις **θεμελιώδεις αξίες, τις αρχές ηθικής συμπεριφοράς και τα πρότυπα επαγγελματικής ευθύνης** που πρέπει να διέπουν κάθε πτυχή της δραστηριότητας της εταιρείας. Αποτελεί το επίσημο εσωτερικό και εξωτερικό **πλαίσιο ηθικής καθοδήγησης**, εντός του οποίου οφείλουν να ενεργούν όλοι όσοι σχετίζονται με τον οργανισμό.

Ο Κώδικας έχει καταρτιστεί με γνώμονα:

- Την **προστασία της αξιοπιστίας** και της φήμης της εταιρείας
- Τη **διασφάλιση της συμμόρφωσης** με την εθνική και ευρωπαϊκή νομοθεσία
- Την **πρόληψη ανάρμοστων ή επιζήμιων συμπεριφορών**
- Την καλλιέργεια **υγιούς εταιρικής κουλτούρας**
- Την ικανοποίηση των **προσδοκιών των ενδιαφερόμενων μερών** (εργαζομένων, πελατών, συνεργατών, τοπικών κοινοτήτων, Αρχών)

1.1 Δέσμευση της Διοίκησης

Η Διοίκηση της ΔΙΑΛΥΝΑΣ Α.Ε. εγκρίνει και υπογράφει τον Κώδικα, αναγνωρίζοντας την **ηθική και λειτουργική του δεσμευτικότητα** για όλα τα μέλη του οργανισμού. Αναλαμβάνει την ευθύνη για:

- τη διάδοσή του σε όλα τα επίπεδα του οργανισμού
- την ενσωμάτωσή του σε όλες τις πολιτικές, διαδικασίες και συμβάσεις
- τη διασφάλιση της συμμόρφωσης
- την επανεξέταση και επικαιροποίησή του, όταν απαιτείται

1.2 Πεδίο εφαρμογής

Ο Κώδικας εφαρμόζεται **καθολικά** και αφορά:

- Όλους τους **εργαζομένους** (ανεξαρτήτως ειδικότητας, βαθμίδας ή σχέσης εργασίας)
- Τα μέλη του **Διοικητικού Συμβουλίου**
- Τους **εξωτερικούς συνεργάτες** (τεχνικούς, μηχανικούς, εργολάβους, επιθεωρητές, νομικούς)
- Τους **προμηθευτές, υπεργολάβους και συνεργαζόμενους φορείς**
- Κάθε τρίτο πρόσωπο που ενεργεί εξ ονόματος της εταιρείας ή συναλλάσσεται συστηματικά μαζί της

Όλοι οι παραπάνω οφείλουν να γνωρίζουν και να συμμορφώνονται με τις προβλέψεις του Κώδικα, στο πλαίσιο της συνεργασίας τους με τη ΔΙΑΛΥΝΑΣ Α.Ε.

1.3 Υποχρέωση εφαρμογής

Η συμμόρφωση με τον Κώδικα δεν είναι προαιρετική αλλά **απαραίτητη προϋπόθεση** συνέχισης της εργασιακής ή επαγγελματικής σχέσης με την εταιρεία.

Η παραβίαση των διατάξεων του μπορεί να οδηγήσει:

- σε **εσωτερική πειθαρχική διαδικασία**
- σε **νομικές ενέργειες**, εφόσον η πράξη παραβιάζει την ισχύουσα νομοθεσία
- σε **διακοπή συνεργασίας** ή καταγγελία σύμβασης

Η εταιρεία δεσμεύεται να παρέχει **καθοδήγηση και εκπαίδευση** για την κατανόηση και την εφαρμογή του Κώδικα από όλα τα εμπλεκόμενα μέρη.

2. Βασικές Αρχές

Η λειτουργία της ΔΙΑΛΥΝΑΣ Α.Ε. καθοδηγείται από ένα σύνολο θεμελιωδών αρχών που εκφράζουν την ταυτότητα, τη φιλοσοφία και τη δεοντολογία της εταιρείας. Οι αρχές αυτές είναι κοινές για όλα τα επίπεδα και τους ρόλους και αποτελούν οδηγό συμπεριφοράς, λήψης αποφάσεων και επαγγελματικής στάσης.

2.1 Νομιμότητα

Η πλήρης και απαρέγκλιτη συμμόρφωση με το σύνολο της ισχύουσας νομοθεσίας, τόσο στην Ελλάδα όσο και στην Ευρωπαϊκή Ένωση, είναι βασική αρχή της ΔΙΑΛΥΝΑΣ Α.Ε. Κάθε εργαζόμενος και συνεργάτης της εταιρείας οφείλει να γνωρίζει και να εφαρμόζει τους νόμους, κανονισμούς και θεσμικά πλαίσια που διέπουν το αντικείμενο της δραστηριότητάς του. Η παραβίαση ή παράλειψη συμμόρφωσης συνιστά σοβαρή υπευθυνότητα και μπορεί να οδηγήσει σε πειθαρχικά ή νομικά μέτρα.

2.2 Ακεραιότητα

Η ακεραιότητα είναι η βάση κάθε σχέσης εμπιστοσύνης, είτε πρόκειται για συνεργασία με συναδέλφους, είτε με πελάτες, είτε με το κοινό. Η εταιρεία προσδοκά από όλους τους ανθρώπους της να δρουν με ειλικρίνεια, προσωπική συνέπεια και υπευθυνότητα. Η απόκρυψη αληθινών γεγονότων, η εσκεμμένη παραπληροφόρηση ή η χειραγώγηση καταστάσεων για ίδιον όφελος είναι απολύτως ασύμβατες με την κουλτούρα της ΔΙΑΛΥΝΑΣ Α.Ε.

2.3 Σεβασμός και Αξιοπρέπεια

Όλοι οι άνθρωποι αξίζουν ίση μεταχείριση, ανεξαρτήτως φύλου, ηλικίας, εθνικότητας, θρησκευτικών ή πολιτικών πεποιθήσεων, αναπηρίας ή οποιουδήποτε άλλου προσωπικού χαρακτηριστικού. Επιδιώκουμε τη διατήρηση ενός περιβάλλοντος εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και διακρίσεις, στο οποίο κυριαρχούν η ευγένεια, η αποδοχή και η ψυχική ασφάλεια. Κάθε μορφή εκφοβισμού, παρενόχλησης ή υποτίμησης απαγορεύεται ρητά.

2.4 Επαγγελματισμός

Η ποιότητα της εργασίας αντανακλά την ποιότητα της εταιρείας. Ο επαγγελματισμός εκφράζεται μέσα από την τήρηση των καθηκόντων, την ευθύνη απέναντι στον ρόλο του κάθε εργαζομένου, την προσοχή στις λεπτομέρειες και τον σεβασμό προς το έργο και τους συνεργάτες. Η εταιρεία αναμένει από τα στελέχη της να είναι συνεπή, να παραδίδουν με αξιοπιστία, να επιδιώκουν τη συνεχή μάθηση και να λειτουργούν ως θετικά πρότυπα για το ευρύτερο επαγγελματικό περιβάλλον.

2.5 Διαφάνεια

Η διαφάνεια είναι απαραίτητη για τη θεσμική αξιοπιστία και την εξωτερική αποδοχή της εταιρείας. Όλες οι πληροφορίες που διακινούνται – εσωτερικά ή εξωτερικά – πρέπει να είναι ακριβείς, σαφείς, πλήρεις και ειλικρινείς. Οι αποφάσεις λαμβάνονται βάσει στοιχείων, όχι εντυπώσεων. Η επικοινωνία με τα ενδιαφερόμενα μέρη είναι τεκμηριωμένη και αποφεύγονται πρακτικές απόκρυψης, σκόπιμης ασάφειας ή παραπληροφόρησης.

2.6 Περιβαλλοντική και Κοινωνική Συνείδηση

Η εταιρεία δεν δρα αποκομμένη από το περιβάλλον και την κοινωνία – αντιθέτως, αναγνωρίζει τη θέση της ως ενεργού και υπεύθυνου εταιρικού πολίτη. Η περιβαλλοντική προστασία, η προώθηση της βιωσιμότητας, η ανακύκλωση, η αποτροπή της σπατάλης πόρων και η ευαισθησία στις ανάγκες των τοπικών κοινωνιών αποτελούν σταθερή επιλογή. Όλοι οι εργαζόμενοι καλούνται να συμβάλλουν με προσωπική ευθύνη σε αυτές τις αρχές, όχι μόνο επειδή το απαιτεί το πρότυπο ISO 14001, αλλά γιατί αποτελούν ηθική υποχρέωση.

3. Συμπεριφορά εντός της Εταιρείας

Η ΔΙΑΛΥΝΑΣ Α.Ε. διαμορφώνει ένα πλαίσιο λειτουργίας που στηρίζεται στην **ευθυκρισία, τη συνεργασία και την προσωπική υπευθυνότητα** κάθε μέλους της. Ο χώρος εργασίας δεν είναι απλώς ένα σημείο εκτέλεσης καθηκόντων, αλλά ένας κοινός τόπος αξιών, συνύπαρξης και επαγγελματισμού. Η συμπεριφορά κάθε εργαζομένου εντός της εταιρείας επηρεάζει την εικόνα, την αποτελεσματικότητα και την κουλτούρα του οργανισμού.

3.1 Σχέσεις μεταξύ συναδέλφων

Η καθημερινή συνεργασία πρέπει να διέπεται από σεβασμό, διαθεσιμότητα και εποικοδομητικό πνεύμα. Οι εργαζόμενοι καλούνται να αντιμετωπίζουν τους συναδέλφους τους με καλή πίστη, να επικοινωνούν με σαφήνεια και χωρίς επιθετικότητα, και να συνεισφέρουν θετικά στην επίλυση προβλημάτων. Η μετάδοση γνώσης, η

αλληλοβοήθεια και η αποδοχή διαφορετικών προσεγγίσεων ενισχύουν τη λειτουργικότητα και την ποιότητα της εργασίας.

Η εταιρεία δεν αποδέχεται φαινόμενα εσωτερικής αντιπαλότητας, ανταγωνιστικής υπονόμησης ή «τοξικής» συμπεριφοράς. Καταστάσεις όπως ειρωνείες, υπαινιγμοί, συνειδητή απομόνωση συναδέλφων ή συστηματική απόκρυψη πληροφορίας θεωρούνται επιζήμιες και αντιμετωπίζονται με σοβαρότητα.

3.2 Σχέση με προϊστάμενους και διοίκηση

Η ιεραρχία στην εταιρεία αποτελεί μέσο οργάνωσης και λήψης αποφάσεων – όχι εργαλείο καταπίεσης. Οι εργαζόμενοι οφείλουν να σέβονται τις εντολές των ανωτέρων τους, να επιτελούν τα καθήκοντά τους με επιμέλεια και να εκφράζουν απορίες ή αντιρρήσεις με τρόπο ευγενικό και τεκμηριωμένο.

Αντίστοιχα, τα στελέχη της διοίκησης οφείλουν να δρουν ως θετικά παραδείγματα, να ακούν με προσοχή τους εργαζομένους και να διαχειρίζονται τις ομάδες τους με δικαιοσύνη και αξιοπρέπεια. Η αυθεντία δεν βασίζεται στον τίτλο, αλλά στην ηθική ηγεσία και στην ικανότητα καθοδήγησης.

3.3 Χρήση εξοπλισμού, υποδομών και πόρων

Κάθε εργαλείο, μηχάνημα, υπολογιστής, όχημα ή υλικό που παρέχεται από την εταιρεία προορίζεται αποκλειστικά για την άσκηση των καθηκόντων του χρήστη. Η κατάχρηση ή η αμελής χρήση του εξοπλισμού θεωρείται δείγμα ασέβειας προς την εταιρεία και ενδέχεται να προκαλέσει βλάβες, καθυστερήσεις ή ατυχήματα.

Η χρήση εταιρικών πόρων για προσωπικές υποθέσεις, η μεταφορά εξοπλισμού χωρίς άδεια, ή η αποθήκευση ιδιωτικών αντικειμένων σε επαγγελματικούς χώρους χωρίς λόγο, δεν είναι αποδεκτές πρακτικές.

3.4 Εργασιακή παρουσία και συμπεριφορά

Η επαγγελματική εικόνα του προσωπικού συμβάλλει καθοριστικά στην εμπιστοσύνη των πελατών και στη φήμη της εταιρείας. Οι εργαζόμενοι οφείλουν να διατηρούν αξιοπρεπή και προσεγμένη εμφάνιση, να προσέρχονται στην εργασία τους στην ώρα τους, και να αποφεύγουν πρακτικές αδιαφορίας ή αδικαιολόγητης απουσίας.

Απαγορεύεται ρητά η προσέλευση στον χώρο εργασίας υπό την επήρεια αλκοόλ ή άλλων ουσιών, καθώς και η κατοχή αντικειμένων που δύνανται να προκαλέσουν κινδύνους. Ο εργασιακός χώρος πρέπει να παραμένει ασφαλής, καθαρός και λειτουργικός.

3.5 Προστασία εταιρικής πληροφορίας και υποχρέωση εχεμύθειας

Η εμπιστευτικότητα αποτελεί κρίσιμο παράγοντα ασφάλειας, αξιοπιστίας και συμμόρφωσης για την διοίκηση. Κάθε εργαζόμενος ή συνεργάτης που αποκτά πρόσβαση σε **τεχνικά, εμπορικά, οικονομικά, νομικά ή προσωπικά δεδομένα**, τα οποία δεν είναι δημόσια διαθέσιμα, υποχρεούται να τα **χειρίζεται με πλήρη εχεμύθεια και να μην τα αποκαλύπτει, αντιγράφει ή μεταδίδει** χωρίς εξουσιοδότηση.

Η δέσμευση αυτή ισχύει:

- για την **περίοδο εργασιακής ή συμβατικής σχέσης**,
- αλλά και **μετά τη λήξη της**, εφόσον τα δεδομένα παραμένουν ευαίσθητα ή εμπιστευτικά.

Ειδικά όσοι χειρίζονται κρίσιμα δεδομένα (τεχνικά σχέδια, εμπορικές προσφορές, στοιχεία πελατών, ISO τεκμηρίωση, αρχεία έργων, οικονομικές εκθέσεις, κωδικούς πρόσβασης κ.λπ.) οφείλουν να υπογράφουν **Δήλωση Εχεμύθειας και Προστασίας Πληροφοριών**, την οποία τηρεί η Διεύθυνση Διοικητικών Υπηρεσιών.

Η παράβαση της υποχρέωσης εχεμύθειας μπορεί να επιφέρει:

- **πειθαρχικές κυρώσεις**,
- **αξιώσεις αποζημίωσης**,
- και, όπου απαιτείται, **ποινικές ή αστικές ενέργειες**, βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας περί επαγγελματικού απορρήτου και προστασίας επιχειρηματικών μυστικών.

Η εταιρεία έχει λάβει μέτρα ασφαλούς διαχείρισης δεδομένων (ψηφιακά και φυσικά), αλλά θεωρεί ότι η **προσωπική ευθύνη κάθε προσώπου** αποτελεί το ισχυρότερο φίλτρο προστασίας.

4. Σχέσεις με Εξωτερικά Μέρη

Η επιχείρηση αναπτύσσει καθημερινά συνεργασίες με πλήθος εξωτερικών φορέων, εταιρειών, δημοσίων αρχών, πελατών και τοπικών κοινωνιών. Οι σχέσεις αυτές διέπονται από τις ίδιες αρχές δεοντολογίας, διαφάνειας και επαγγελματισμού που εφαρμόζονται στο εσωτερικό της εταιρείας. Η συμπεριφορά προς τρίτους αποτελεί **έκφραση της ταυτότητας και της φερεγγυότητας** της επιχείρησης.

4.1 Συνεργάτες, προμηθευτές και υπεργολάβοι

Η επιλογή και συνεργασία με εξωτερικούς συνεργάτες βασίζεται σε **αντικειμενικά κριτήρια ποιότητας, τεχνικής επάρκειας, αξιοπιστίας και δεοντολογικής συμβατότητας**. Η εταιρεία δεν δέχεται μεσολαβήσεις, εξαρτήσεις ή προνομιακές σχέσεις που δεν τεκμηριώνονται εμπορικά και επαγγελματικά.

Όλοι οι συνεργάτες και προμηθευτές δεσμεύονται να σέβονται:

- την περιβαλλοντική νομοθεσία και τους όρους της σύμβασής τους,
- την εργασιακή ηθική και τους κανόνες ασφαλείας στα εργοτάξια,
- τα πρότυπα που εφαρμόζει η εταιρεία (ISO, ESRS, κανονισμοί ποιότητας),
- την **μηδενική ανοχή σε διαφθορά, απάτη, παιδική εργασία ή εκμετάλλευση.**

Σε κάθε νέα συνεργασία, η ΔΙΑΛΥΝΑΣ Α.Ε. διατηρεί το δικαίωμα να αιτηθεί:

- υπογραφή Δήλωσης Συμμόρφωσης με τον Κώδικα Δεοντολογίας,
- τεκμηρίωση πιστοποιήσεων και εταιρικής ηθικής,
- πρόσβαση σε στοιχεία συμμόρφωσης σε περιπτώσεις ελέγχου ή έργων δημοσίου ενδιαφέροντος.

Η παραβίαση των δεοντολογικών αρχών από συνεργαζόμενο μέρος συνιστά **βάσιμο λόγο άμεσης διακοπής της σύμβασης.**

4.2 Σχέσεις με δημόσιους φορείς και Αρχές

Η συνεργασία με κρατικούς φορείς, τοπικές αρχές, ελεγκτικά σώματα και δημόσιες υπηρεσίες βασίζεται σε **απόλυτη διαφάνεια, θεσμικό σεβασμό και νομιμότητα.**

Η ΔΙΑΛΥΝΑΣ Α.Ε.:

- **δεν προσφέρει, δεν δέχεται και δεν διαμεσολαβεί για οποιαδήποτε μορφή δώρου, ωφελήματος ή διευκόλυνσης** που θα μπορούσε να επηρεάσει αποφάσεις, εγκρίσεις ή αποτελέσματα διαγωνισμών,
- τηρεί πιστά τους όρους δημοσίων συμβάσεων και υποχρεώσεις λογοδοσίας,
- παρέχει έγκαιρα, με διαφάνεια και ακρίβεια, κάθε έγγραφο, βεβαίωση ή αναφορά που ζητείται από τις αρχές στο πλαίσιο της δραστηριότητάς της.

Οποιαδήποτε ενέργεια εργαζομένου ή εξωτερικού συνεργάτη που ενδέχεται να θεωρηθεί ως προσπάθεια **παραπλάνησης, απόκρυψης ή αθέμιτης επιρροής** συνιστά σοβαρή παραβίαση του Κώδικα.

4.3 Σχέσεις με πελάτες και το κοινό

Η εταιρεία αντιμετωπίζει κάθε πελάτη με **σεβασμό, ειλικρίνεια και επαγγελματισμό**, ανεξαρτήτως μεγέθους έργου, ιδιωτικής ή δημόσιας ιδιότητας. Η δέσμευσή της είναι να παρέχει υπηρεσίες και προϊόντα:

- πλήρως τεκμηριωμένα και σύμφωνα με τις τεχνικές προδιαγραφές,
- χωρίς υπερβολικές υποσχέσεις, παραπλανητικές πληροφορίες ή σκόπιμες ασάφειες,
- με τεχνική επάρκεια, εντός των συμφωνημένων προθεσμιών και όρων.

Η ΔΙΑΛΥΝΑΣ Α.Ε. υποστηρίζει την αρχή της **αντιπροσώπευσης με τιμή και ποιότητα** και ενθαρρύνει την **ανοιχτή επικοινωνία με πελάτες**, περιλαμβανομένων παραπόνων ή σχολίων.

4.4 Σχέσεις με την τοπική κοινωνία και το περιβάλλον

Κατά την υλοποίηση έργων, ιδίως σε κατοικημένες περιοχές ή περιοχές περιβαλλοντικού ενδιαφέροντος, η εταιρεία δεσμεύεται να δρα:

- με **σεβασμό στις τοπικές κοινότητες**, αποφεύγοντας ηχορύπανση, παρεμπόδιση δρόμων ή φθορές υποδομών,
- με **οικολογική συνείδηση**, περιορίζοντας απορρίμματα, ανακυκλώνοντας και προστατεύοντας τη βιοποικιλότητα,
- με διάθεση **συνεργασίας με δημοτικές αρχές** ή εθελοντικές δομές για ενημέρωση ή στήριξη περιβαλλοντικών δράσεων.

Η συμπεριφορά προς την κοινωνία δεν είναι παράπλευρο θέμα — είναι βασική ευθύνη κάθε επαγγελματία της ΔΙΑΛΥΝΑΣ Α.Ε.

5. Διαχείριση Συγκρούσεων Συμφερόντων

5.1 Η σημασία της αμεροληψίας στην εταιρική λειτουργία

Στο πλαίσιο της λειτουργίας της, η ΔΙΑΛΥΝΑΣ Α.Ε. αναγνωρίζει ότι ενδέχεται να προκύψουν καταστάσεις στις οποίες τα προσωπικά, οικονομικά ή οικογενειακά συμφέροντα εργαζομένων, στελεχών ή εξωτερικών συνεργατών ενδέχεται να συγκρούονται με εκείνα της εταιρείας. Τέτοιες καταστάσεις θεωρούνται ιδιαίτερα κρίσιμες, καθώς μπορούν να επηρεάσουν την αντικειμενικότητα των αποφάσεων, τη διαφάνεια των διαδικασιών και την εμπιστοσύνη στο εσωτερικό και το εξωτερικό της επιχείρησης. Η εταιρεία εφαρμόζει αυστηρή πολιτική διαφάνειας, πρόληψης και άμεσης διαχείρισης τέτοιων συγκρούσεων.

5.2 Τι είναι σύγκρουση συμφερόντων

Ως σύγκρουση συμφερόντων ορίζεται κάθε περίπτωση κατά την οποία ένα φυσικό πρόσωπο εντός της εταιρείας έχει προσωπικό, άμεσο ή έμμεσο συμφέρον σε σχέση με απόφαση ή ενέργεια που αφορά την εταιρεία, το οποίο ενδέχεται να επηρεάσει την αντικειμενικότητα της κρίσης ή της συμπεριφοράς του. Η σύγκρουση μπορεί να αφορά οικονομικά, συγγενικά, επαγγελματικά ή άλλα προσωπικά συμφέροντα και μπορεί να είναι εμφανής ή δυνητική.

Τυπικά παραδείγματα περιλαμβάνουν την ανάθεση έργου ή προμήθειας σε εταιρεία συμφερόντων συγγενικού προσώπου χωρίς ενημέρωση, την απόκρυψη σχέσης με πελάτη σε περίπτωση επηρεασμού σύμβασης, τη συμμετοχή σε εξωτερική επαγγελματική δραστηριότητα ανταγωνιστικής φύσεως ή την αποδοχή δώρων ή φιλοξενίας από προμηθευτές με ενεργή συνεργασία.

5.3 Δήλωση και πρόληψη

Κάθε εργαζόμενος, συνεργάτης ή στέλεχος που αντιλαμβάνεται ότι συμμετέχει, ενδέχεται να συμμετάσχει ή απλώς αμφιβάλλει αν υφίσταται σύγκρουση συμφερόντων, οφείλει να προβεί άμεσα σε γραπτή δήλωση προς τον άμεσο προϊστάμενό του ή στον Υπεύθυνο Συμμόρφωσης. Η αποφυγή δήλωσης ή η σκόπιμη απόκρυψη θεωρείται παραβίαση της εταιρικής πολιτικής και αντιμετωπίζεται με την ανάλογη σοβαρότητα. Μέχρι την αξιολόγηση της κατάστασης, το εμπλεκόμενο πρόσωπο οφείλει να απέχει από οποιαδήποτε σχετική λήψη απόφασης ή συμμετοχή στη σχετική δραστηριότητα.

Η εταιρεία θεωρεί τη δήλωση τέτοιων περιστάσεων δείγμα ακεραιότητας και επαγγελματισμού και όχι αδυναμία. Η προληπτική γνωστοποίηση προστατεύει τόσο το άτομο όσο και την ίδια την επιχείρηση.

5.4 Διαχείριση από τη Διοίκηση

Η Διοίκηση της εταιρείας, σε συνεργασία με τα αρμόδια στελέχη συμμόρφωσης, αναλαμβάνει την αξιολόγηση κάθε περίπτωσης. Αν διαπιστωθεί ότι πράγματι υπάρχει ουσιαστική σύγκρουση, τότε επιλέγονται τα κατάλληλα μέτρα, με γνώμονα τη διατήρηση της διαφάνειας και της αμεροληψίας της διαδικασίας. Τα μέτρα αυτά ενδέχεται να περιλαμβάνουν την ανάθεση της απόφασης σε τρίτο πρόσωπο, τη μετακίνηση του ατόμου σε άλλη εργασία, την αποχή από σχετικές συναντήσεις ή, σε ακραίες περιπτώσεις, ακόμη και τη λήξη της συνεργασίας, ιδίως όταν προκύπτει πρόθεση απόκρυψης ή προσωπικού οφέλους.

Η πολιτική της εταιρείας βασίζεται στην αρχή της μηδενικής ανοχής, ιδίως σε περιπτώσεις που η σύγκρουση είναι σκόπιμα υποκρυπτόμενη ή η εκμετάλλευσή της οδηγεί σε ζημία ή δυσφήμιση του οργανισμού.

5.5 Συστήματα πρόληψης και παρακολούθησης

Για την αποτροπή τέτοιων καταστάσεων, η ΔΙΑΛΥΝΑΣ Α.Ε. εφαρμόζει σειρά από εσωτερικές προβλέψεις: μεταξύ άλλων, προβλέπεται η υπογραφή ετήσιας δήλωσης μη σύγκρουσης συμφερόντων από στελέχη που εμπλέκονται σε αποφάσεις προμηθειών, έργων ή οικονομικής διαχείρισης, η παρακολούθηση επαγγελματικών και προσωπικών σχέσεων μέσω των διαδικασιών του Συστήματος Συμμόρφωσης ISO 37001, καθώς και η τεκμηριωμένη αποτύπωση όλων των σχετικών περιπτώσεων στο πλαίσιο του ESG ελέγχου.

Η διατήρηση ενός περιβάλλοντος αμερόληπτης και δίκαιης λήψης αποφάσεων αποτελεί δομική συνιστώσα της εταιρικής φιλοσοφίας της ΔΙΑΛΥΝΑΣ Α.Ε. Η πρόληψη των συγκρούσεων συμφερόντων δεν είναι ζήτημα ελέγχου· είναι ζήτημα εμπιστοσύνης και θεσμικής ωριμότητας.

6. Αντιμετώπιση Διαφθοράς και Δωροδοκίας

Η διαφθορά, σε οποιαδήποτε μορφή της, υπονομεύει την ηθική βάση, τη λειτουργική διαφάνεια και τη δημόσια εικόνα κάθε επιχείρησης. Στη ΔΙΑΛΥΝΑΣ Α.Ε., η αντιμετώπιση φαινομένων διαφθοράς και δωροδοκίας δεν αποτελεί απλώς υποχρέωση νομιμότητας, αλλά θεμελιώδη **αρχή υπευθυνότητας, αξιοπιστίας και σεβασμού** απέναντι στους πελάτες, στο κράτος, στην κοινωνία και στους ίδιους τους ανθρώπους της εταιρείας.

Η πολιτική κατά της διαφθοράς αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του **συστήματος συμμόρφωσης και εταιρικής διακυβέρνησης**, και ενισχύεται από την εφαρμογή του προτύπου **ISO 37001: Αντιδιαφθορά**.

6.1 Μηδενική ανοχή στη δωροδοκία και την αθέμιτη επιρροή

Η εταιρεία υιοθετεί πολιτική **μηδενικής ανοχής** σε κάθε είδους:

- παροχή, αποδοχή ή υπόσχεση δώρου, χρηματικού ποσού, παροχής ή ωφελήματος (οικονομικού ή μη),
- με σκοπό την εξασφάλιση αθέμιτου πλεονεκτήματος, την επιρροή αποφάσεων ή την αλλοίωση θεσμικών διαδικασιών.

Αυτό ισχύει ανεξάρτητα:

- από το ύψος της παροχής,
- από τη μορφή της (χρήμα, δώρα, φιλοξενία, εκπτώσεις, εξυπηρετήσεις),
- από το εάν προσφέρεται ή λαμβάνεται άμεσα ή έμμεσα (μέσω τρίτων),
- από το αν αφορά δημόσιους ή ιδιωτικούς φορείς.

Η οποιαδήποτε τέτοια ενέργεια αποτελεί **σοβαρή παραβίαση του Κώδικα Δεοντολογίας**, και επισύρει **άμεση πειθαρχική ή νομική αντιμετώπιση**.

6.2 Επιτρεπτές φιλοφρονήσεις και επαγγελματικά δώρα

Σε ορισμένες περιπτώσεις, στο πλαίσιο εθιμικών πρακτικών (π.χ. ανταλλαγή ημερολογίων, εορταστικά καλάθια, προσκλήσεις σε συνέδρια), μπορεί να υπάρξουν **συμβολικές παροχές μικρής αξίας**. Αυτές είναι αποδεκτές μόνο όταν:

- είναι **χαμηλής αξίας και δεν υπερβαίνουν τα όρια κοινής λογικής**,
- δεν σχετίζονται χρονικά ή αιτιακά με εν εξελίξει αποφάσεις ή διαγωνισμούς,
- παρέχονται **με διαφάνεια και εν γνώσει της διοίκησης**,
- δεν επιδρούν στη **συμπεριφορά, την κρίση ή την αξιολόγηση** του προσώπου που τις λαμβάνει ή τις παρέχει.

Σε κάθε περίπτωση, συνίσταται στους εργαζομένους να **ζητούν γραπτή έγκριση από τον αρμόδιο προϊστάμενο ή τον Υπεύθυνο Συμμόρφωσης**, πριν αποδεχτούν ή προσφέρουν οποιαδήποτε μη απαραίτητη παροχή.

6.3 Υποχρέωση αναφοράς περιστατικών

Κάθε εργαζόμενος που:

- αντιλαμβάνεται ή υποψιάζεται περιστατικό δωροδοκίας,

- δέχεται προσφορά αθέμιτου ωφελήματος,
- πιέζεται ή εκβιάζεται για αμοιβή σε αντάλλαγμα υπηρεσίας, οφείλει να **αναφέρει άμεσα το περιστατικό**, προφορικά ή γραπτώς:
- στον άμεσο προϊστάμενο,
- στον Υπεύθυνο ESG ή τον Υπεύθυνο ISO 37001,
- ή απευθείας στη Διοίκηση.

Η εταιρεία διαβεβαιώνει ότι:

- όλες οι αναφορές διαχειρίζονται **εμπιστευτικά**,
- **κανένα πρόσωπο δεν τιμωρείται επειδή κατέθεσε καλή τη πίστη καταγγελία**,
- πραγματοποιείται **πλήρης διερεύνηση** και, όπου απαιτείται, **ενημέρωση των αρχών**.

6.4 Εκπαίδευση και πρόληψη

Η ΔΙΑΛΥΝΑΣ Α.Ε. έχει εντάξει στη λειτουργία της:

- **σύστημα πρόληψης δωροδοκίας και εσωτερικού ελέγχου**, σύμφωνα με το ISO 37001,
- **καταγραφή όλων των επιχειρηματικών δώρων**, προσφορών και παροχών,
- **συστηματική εκπαίδευση** των στελεχών σε θέματα ηθικής, διαφάνειας και χρηστής διοίκησης,
- **δέσμευση υπεργολάβων και προμηθευτών**, μέσω ρήτρας αντιδιαφθοράς στα συμβόλαια, ότι συμμορφώνονται με τις ίδιες αρχές.

6.5 Εποπτεία και αξιολόγηση κινδύνου

Ο κίνδυνος διαφθοράς αξιολογείται περιοδικά στο πλαίσιο του **Μητρώου ESG Κινδύνων**, λαμβάνοντας υπόψη:

- το είδος και το μέγεθος του έργου ή του πελάτη,
- τη γεωγραφική περιοχή,
- το ιστορικό των εμπλεκόμενων μερών.

Σε έργα υψηλού κινδύνου, η εταιρεία ενεργοποιεί **επιπλέον μηχανισμούς εποπτείας**, συμπεριλαμβανομένων **προληπτικών ελέγχων**, πρόσθετης **τεκμηρίωσης** και **ανεξάρτητων υπογραφών**.

Σε κάθε περίπτωση, η εταιρεία επιθυμεί να **διαφυλάσσει όχι μόνο την νομική της συμμόρφωση**, αλλά και το ηθικό κύρος και τη φήμη της, ως μια επιχείρηση που **δρα με καθαρότητα, ειλικρίνεια και ακεραιότητα, χωρίς σκιές**.

7. Εμπιστευτικότητα και Προστασία Δεδομένων

Η διαχείριση εμπιστευτικών πληροφοριών και προσωπικών δεδομένων αποτελεί ζήτημα κρίσιμης σημασίας για τη ΔΙΑΛΥΝΑΣ Α.Ε. Σε μια εποχή όπου η πληροφορία αποτελεί στρατηγικό περιουσιακό στοιχείο, η ευθύνη για την προστασία της δεν περιορίζεται μόνο στο νομικό πλαίσιο, αλλά αγγίζει τον ίδιο τον πυρήνα της εταιρικής αξιοπιστίας, της επαγγελματικής δεοντολογίας και της εμπιστοσύνης που μας δείχνουν οι συνεργάτες, οι πελάτες και οι εργαζόμενοί μας.

Η εταιρεία θεωρεί αυτονόητο ότι οποιαδήποτε πληροφορία δεν είναι δημόσια και αφορά τεχνικά σχέδια, οικονομικά στοιχεία, εμπορικές διαπραγματεύσεις, επιχειρησιακές στρατηγικές, καθώς και δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα εργαζομένων, συνεργατών ή τρίτων, αποτελεί εμπιστευτικό υλικό. Αυτό σημαίνει ότι δεν μπορεί να κοινοποιηθεί, να διανεμηθεί, να αντιγραφεί ή να χρησιμοποιηθεί για οποιονδήποτε σκοπό πέραν του απολύτως αναγκαίου για την εργασία του προσώπου που την κατέχει.

Η εταιρεία συμμορφώνεται πλήρως με τις διατάξεις του Ευρωπαϊκού Κανονισμού για την Προστασία Δεδομένων (GDPR), εφαρμόζοντας πολιτικές, τεχνικά μέσα και εσωτερικές διαδικασίες που διασφαλίζουν τη νόμιμη επεξεργασία, την ασφάλεια και την ακεραιότητα των προσωπικών δεδομένων. Όλοι οι εργαζόμενοι που χειρίζονται προσωπικά ή εμπιστευτικά δεδομένα έχουν λάβει σχετική εκπαίδευση και δεσμεύονται για τη διακριτική και υπεύθυνη χρήση τους.

Η αρχή του περιορισμού της πρόσβασης εφαρμόζεται σε όλο το εύρος των πληροφοριών. Κάθε εργαζόμενος ή εξωτερικός συνεργάτης έχει δικαίωμα πρόσβασης μόνο στα δεδομένα που απαιτούνται για την εκτέλεση των δικών του καθηκόντων και όχι σε οποιαδήποτε πληροφορία βρίσκεται εντός της εταιρείας. Η πρόσβαση σε ευαίσθητα ή ιδιαίτερης σημασίας αρχεία απαιτεί προηγούμενη εξουσιοδότηση από την αρμόδια Διεύθυνση.

Η απώλεια, η τυχαία διαρροή ή η ανεξέλεγκτη διάδοση δεδομένων – ακόμη κι αν δεν προκύπτει δόλος – θεωρείται σοβαρό περιστατικό και αντιμετωπίζεται με συγκεκριμένη διαδικασία καταγραφής, εσωτερικού ελέγχου και, εφόσον απαιτείται, ειδοποίησης των αρμόδιων αρχών και των προσώπων που επηρεάζονται. Στις περιπτώσεις αυτές, οι εμπλεκόμενοι έχουν υποχρέωση να ενημερώσουν αμέσως τη Διεύθυνση Πληροφορικής ή τον Υπεύθυνο Προστασίας Δεδομένων.

Κάθε πρόσωπο που έχει πρόσβαση σε εμπιστευτικές πληροφορίες ή δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα οφείλει να έχει υπογράψει δήλωση εχεμύθειας και τήρησης εμπιστευτικότητας, ενώ η δέσμευση αυτή παραμένει ενεργή και μετά τη λήξη της συνεργασίας του με την εταιρεία. Η εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να ασκήσει κάθε νόμιμο μέσο για την υπεράσπιση των συμφερόντων της σε περίπτωση παραβίασης των ανωτέρω.

Η εμπιστευτικότητα και η προστασία των πληροφοριών δεν αποτελούν υπόθεση μόνο των διοικητικών στελεχών ή των νομικών τμημάτων. Είναι υπόθεση όλων. Κάθε εργαζόμενος και συνεργάτης καλείται να λειτουργεί με προσωπική υπευθυνότητα και επαγγελματική ωριμότητα σε κάθε στιγμή επαφής του με δεδομένα της εταιρείας ή των ανθρώπων της. Η σιωπή, η προσοχή, η διακριτικότητα και η νομιμότητα είναι τα τέσσερα θεμέλια πάνω στα οποία χτίζεται η πολιτική εμπιστευτικότητας της ΔΙΑΛΥΝΑΣ Α.Ε.

8. Ανθρώπινα Δικαιώματα και Εργασιακή Ηθική

Η ΔΙΑΛΥΝΑΣ Α.Ε. αναγνωρίζει ότι η επιχειρηματική δραστηριότητα δεν μπορεί να είναι αποκομμένη από τις θεμελιώδεις αξίες της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, της ισότητας και της κοινωνικής δικαιοσύνης. Ως οργανισμός που βασίζεται στους ανθρώπους του, θεωρεί αυτονόητο ότι η προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και η προώθηση της εργασιακής ηθικής δεν είναι απλώς νομική υποχρέωση, αλλά ουσιώδης όρος για την ύπαρξη και τη λειτουργία της.

Στον χώρο εργασίας, κάθε άνθρωπος οφείλει να νιώθει ασφαλής, σεβαστός και αποδεκτός. Η εταιρεία διασφαλίζει ότι κανένα άτομο δεν υφίσταται διάκριση ή άνιση μεταχείριση λόγω φύλου, ηλικίας, εθνικής ή κοινωνικής καταγωγής, θρησκευτικών ή πολιτικών πεποιθήσεων, αναπηρίας, σεξουαλικού προσανατολισμού ή οποιουδήποτε άλλου προσωπικού χαρακτηριστικού. Η αρχή της ισότητας εφαρμόζεται σε κάθε στάδιο της εργασιακής σχέσης: από την πρόσληψη και την ένταξη στο ανθρώπινο δυναμικό, μέχρι την εξέλιξη, την αξιολόγηση, την αμοιβή και, ενδεχομένως, την αποχώρηση.

Η εταιρεία απαγορεύει ρητά κάθε μορφή παιδικής εργασίας, καταναγκαστικής απασχόλησης ή εκμετάλλευσης. Δεν συνεργάζεται με προμηθευτές ή υπεργολάβους που δεν μπορούν να τεκμηριώσουν την τήρηση βασικών εργασιακών και κοινωνικών προτύπων, και διατηρεί το δικαίωμα άμεσης διακοπής συνεργασίας σε περίπτωση παραβίασης των αρχών αυτών.

Η εργασιακή ηθική στη ΔΙΑΛΥΝΑΣ Α.Ε. συνδέεται άμεσα με την έννοια του σεβασμού, όχι μόνο προς τον εργοδότη, αλλά και προς τον συνάδελφο, τον υφιστάμενο, τον τεχνίτη, τον εξωτερικό συνεργάτη. Ο εργασιακός χώρος είναι κοινός, όχι μόνο σε φυσικό επίπεδο, αλλά και σε επίπεδο συνείδησης: όλοι φέρουν ευθύνη για την καλλιέργεια ενός πολιτισμένου, υγιούς και ανθρώπινου περιβάλλοντος. Φαινόμενα βίας, λεκτικής ή σωματικής, παρενόχλησης, περιθωριοποίησης ή «τοξικής» συμπεριφοράς δεν έχουν καμία θέση στην κουλτούρα της εταιρείας.

Η εταιρεία υποστηρίζει ενεργά την έννοια της αξιοπρέπειας στην εργασία. Αυτό σημαίνει δίκαιη αμοιβή, διαφανή αξιολόγηση, πρόσβαση σε δυνατότητες εκπαίδευσης και εξέλιξης, αναγνώριση της προσπάθειας, και πάνω απ' όλα, αναγνώριση του ανθρώπου πίσω από τον ρόλο. Κανείς δεν αντιμετωπίζεται ως αριθμός ή μέσο παραγωγής. Η εργασία είναι σχέση συνεργασίας και εμπιστοσύνης.

Η ΔΙΑΛΥΝΑΣ Α.Ε. ενθαρρύνει την ανοιχτή επικοινωνία, τη δυνατότητα υποβολής παραπόνων χωρίς φόβο, και την ενεργή συμμετοχή των εργαζομένων στη διαμόρφωση του επαγγελματικού περιβάλλοντος. Ο διάλογος, η καλοπροαίρετη κριτική και η ειλικρινής ανατροφοδότηση είναι καλοδεχούμενα στοιχεία, όχι αδυναμία. Το ανθρώπινο κεφάλαιο της εταιρείας δεν είναι απλώς σημαντικό — είναι η ίδια της η ψυχή.

Η προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στον χώρο της εργασίας δεν είναι ούτε θεωρητική ούτε διακοσμητική. Είναι ζήτημα πολιτισμού. Και η ΔΙΑΛΥΝΑΣ Α.Ε. επιλέγει συνειδητά να είναι ένας φορέας πολιτισμού.

9. Υγεία, Ασφάλεια και Καλή Πίστη στην Εργασία

9.1 Η Υγεία και η Ασφάλεια ως ηθική δέσμευση

Η ΔΙΑΛΥΝΑΣ Α.Ε. αντιμετωπίζει την υγεία και την ασφάλεια όχι ως μια τυπική κανονιστική απαίτηση, αλλά ως μια βασική ηθική υποχρέωση προς τους ανθρώπους της. Καμία προθεσμία, οικονομικός στόχος ή τεχνική απαίτηση δεν μπορεί να έχει προτεραιότητα έναντι της προστασίας της ανθρώπινης ζωής και ευημερίας. Η ασφάλεια αποτελεί όρο ύπαρξης και όχι συμπληρωματικό μέτρο.

9.2 Ολοκληρωμένο σύστημα πρόληψης και εφαρμογής (ISO 45001)

Η εταιρεία έχει υιοθετήσει ένα πλήρες Σύστημα Διαχείρισης Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία, πιστοποιημένο κατά ISO 45001. Το σύστημα αυτό περιλαμβάνει διαδικασίες πρόληψης, αξιολόγησης κινδύνου, καταγραφής περιστατικών, καθώς και σχέδια άμεσης ανταπόκρισης. Δεν πρόκειται για ένα τυπικό έγγραφο, αλλά για καθημερινή πρακτική που εφαρμόζεται στους χώρους εργασίας, στα εργοτάξια, στα συνεργεία και στα γραφεία.

9.3 Δικαιώματα και υποχρεώσεις των εργαζομένων

Κάθε εργαζόμενος στη ΔΙΑΛΥΝΑΣ Α.Ε. έχει το αναφαίρετο δικαίωμα να εργάζεται σε ένα ασφαλές και υγιές περιβάλλον. Η εταιρεία εξασφαλίζει τα κατάλληλα μέσα ατομικής προστασίας, τις απαραίτητες υποδομές και τις διαδικασίες ασφαλούς εκτέλεσης καθηκόντων. Παράλληλα, κάθε εργαζόμενος έχει και την υποχρέωση να σέβεται τα μέτρα ασφαλείας, να τηρεί τις οδηγίες, να ενημερώνει εγκαίρως για τυχόν κινδύνους και να φροντίζει τόσο για την προσωπική όσο και για τη συλλογική ασφάλεια.

9.4 Εκπαίδευση και υποστήριξη

Η εκπαίδευση αποτελεί ακρογωνιαίο λίθο της πολιτικής υγείας και ασφαλείας. Η εταιρεία παρέχει συστηματική εκπαίδευση σε θέματα πρώτων βοηθειών, πυρασφάλειας, ασφαλούς χρήσης μηχανημάτων, εργασιών σε ύψος και σωστής διαχείρισης εργοταξιακών συνθηκών. Οι ρόλοι του Τεχνικού Ασφαλείας και του Ιατρού Εργασίας ενισχύουν έμπρακτα την προσπάθεια αυτή, προσφέροντας υποστήριξη και καθοδήγηση, με γνώμονα την πρόληψη και την ενδυνάμωση των εργαζομένων.

9.5 Η έννοια της καλής πίστης στην εργασιακή καθημερινότητα

Η ασφάλεια δεν είναι μόνο υπόθεση κανόνων· είναι και υπόθεση συμπεριφοράς. Η καλή πίστη στην εργασία σημαίνει ειλικρίνεια, υπευθυνότητα και δίκαιη στάση απέναντι στην ομάδα και στην εταιρεία. Ο εργαζόμενος που λειτουργεί με καλή πίστη σέβεται τους συναδέλφους του, τηρεί τα ωράρια, συνεργάζεται με ευγένεια και αναλαμβάνει τις υποχρεώσεις του με υπευθυνότητα. Η εταιρεία εμπιστεύεται και επενδύει σε αυτού του είδους τη στάση.

9.6 Παρακολούθηση, καταγραφή και συνεχής βελτίωση

Η ΔΙΑΛΥΝΑΣ Α.Ε. έχει θεσπίσει μηχανισμούς για την καταγραφή ατυχημάτων, σχεδόν ατυχημάτων και παρατηρήσεων κινδύνου. Κάθε συμβάν εξετάζεται με σοβαρότητα και διάθεση βελτίωσης, χωρίς να επιρρίπτονται ευθύνες χωρίς τεκμηρίωση, αλλά με στόχο την πρόληψη και τη μάθηση. Οι χώροι εργασίας επιθεωρούνται τακτικά και οι αποκλίσεις διορθώνονται άμεσα. Η ασφάλεια δεν θεωρείται δεδομένη, αλλά διατηρείται ενεργή μέσα από συνεχή προσπάθεια.

9.7 Ψυχική υγεία και ανθρώπινη ευημερία

Η ψυχική ευεξία είναι εξίσου σημαντική με τη φυσική ασφάλεια. Ένα περιβάλλον που προκαλεί φόβο, πίεση ή ανασφάλεια, δεν μπορεί να θεωρηθεί ασφαλές, ακόμη κι αν πληροί τεχνικά πρότυπα. Η εταιρεία προωθεί την κουλτούρα της στήριξης, του σεβασμού και της κατανόησης, ενθαρρύνοντας τους εργαζομένους να εκφράζουν τις ανάγκες και τις δυσκολίες τους χωρίς φόβο.

9.8 Συνολική δέσμευση

Για τη ΔΙΑΛΥΝΑΣ Α.Ε., η Υγεία και η Ασφάλεια είναι θεμέλια της εταιρικής ταυτότητας. Είναι πράξη σεβασμού προς τον άνθρωπο, και μέτρο της ευθύνης που οφείλει να επιδεικνύει ένας σοβαρός και υπεύθυνος οργανισμός. Και η καθημερινή καλή πίστη — ως στάση, ως συνείδηση και ως ηθική επιλογή — είναι το πιο σταθερό εργαλείο εφαρμογής αυτής της δέσμευσης.

10. Καταγγελίες και Προστασία Καταγγελλόντων

10.1 Δικαίωμα Αναφοράς

Κάθε εργαζόμενος ή συνεργάτης της ΔΙΑΛΥΝΑΣ Α.Ε. έχει το δικαίωμα και την ηθική υποχρέωση να αναφέρει περιστατικά ή ενδείξεις:

- παραβίασης του Κώδικα Δεοντολογίας,
- παράνομης, ανάρμοστης ή επικίνδυνης συμπεριφοράς,
- παρατυπιών σε οικονομικά, διοικητικά ή τεχνικά θέματα,
- φαινομένων διαφθοράς, παρενόχλησης, διάκρισης ή καταπάτησης εργασιακών δικαιωμάτων.

Η εταιρεία ενθαρρύνει την καλή τη πίστει αναφορά, ανεξάρτητα από τη βαρύτητα ή την τελική τεκμηρίωση του περιστατικού.

10.2 Διαθέσιμα Κανάλια Καταγγελίας

Οι καταγγελίες μπορούν να υποβάλλονται:

- προφορικά ή γραπτώς στον **άμεσο προϊστάμενο**,
- στον **Υπεύθυνο ESG** ή στον **Υπεύθυνο Ποιότητας**,

- απευθείας στη **Διοίκηση** (Γενική Διεύθυνση),
- μέσω **ανώνυμης επιστολής** σε σφραγισμένο φάκελο, κατατεθειμένου σε ειδικό σημείο του γραφείου,
- ή, εφόσον πρόκειται για σοβαρή καταγγελία, μέσω **εξωτερικού νομικού συνεργάτη** της εταιρείας.

10.3 Εχεμύθεια και Απόρρητο

Όλες οι αναφορές:

- διαχειρίζονται με **απόλυτη εχεμύθεια**,
- τηρούνται σε ασφαλές αρχείο προσβάσιμο μόνο σε εξουσιοδοτημένα πρόσωπα,
- δεν κοινοποιούνται χωρίς έγκριση, εκτός εάν επιβάλλεται από τον νόμο.

Η ταυτότητα του καταγγέλλοντος προστατεύεται πλήρως, εκτός εάν ο ίδιος επιθυμεί διαφορετικά ή απαιτείται από τις αρχές για επίσημη διερεύνηση.

10.4 Προστασία Καταγγελλόντων

Οποιοδήποτε πρόσωπο υποβάλλει καταγγελία:

- **δεν υπόκειται σε δυσμενή μεταχείριση,**
- **δεν απειλείται,**
- **δεν υφίσταται αντίποινα,**
εφόσον η καταγγελία γίνεται καλή τη πίστει, ακόμη και αν αποδειχθεί αβάσιμη.

Απαγορεύεται ρητά οποιαδήποτε ενέργεια πίεσης, απομόνωσης, επαγγελματικής υποβάθμισης ή εκδικητικής συμπεριφοράς εις βάρος καταγγέλλοντος.

Η παραβίαση της προστασίας του καταγγέλλοντος τιμωρείται με πειθαρχικά μέτρα και ενδέχεται να συνεπάγεται νομικές κυρώσεις.

10.5 Διαχείριση Καταγγελίας

Η καταγγελία:

- καταγράφεται στο **Εσωτερικό Μητρώο Αναφορών**,
- αξιολογείται αρχικά ως προς την εγκυρότητα και τη σοβαρότητα,
- εφόσον κριθεί απαραίτητο, οδηγεί σε **εσωτερική διερεύνηση** με εμπιστευτική διαδικασία,
- εντός **30 εργάσιμων ημερών** η Διοίκηση ή ο αρμόδιος υπεύθυνος ενημερώνει για την πορεία ή την απόφαση.

10.6 Κυρώσεις σε Περίπτωση Κακόπιστης Καταγγελίας

Οι ψευδείς ή κακόβουλες καταγγελίες:

- εξετάζονται με ιδιαίτερη προσοχή,
- ενδέχεται να επιφέρουν **πειθαρχικές ή νομικές συνέπειες**,
- δεν καλύπτονται από το καθεστώς προστασίας.

Η καλή πίστη αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την ενεργοποίηση των προβλεπόμενων εγγυήσεων.

11. Εφαρμογή, Τεκμηρίωση και Αναθεώρηση

Ο Κώδικας Δεοντολογίας της ΔΙΑΛΥΝΑΣ Α.Ε. δεν αποτελεί ένα τυπικό ή θεωρητικό κείμενο, αλλά ένα έγγραφο δεσμευτικού χαρακτήρα που ενσωματώνεται στην καθημερινή λειτουργία της εταιρείας και καθοδηγεί τη συμπεριφορά όλων των εμπλεκόμενων. Η εφαρμογή του στηρίζεται τόσο στην επίσημη έγκριση της Διοίκησης, όσο και στην προσωπική υπευθυνότητα κάθε εργαζομένου, στελέχους και συνεργάτη.

Με την έγκρισή του από το Διοικητικό Συμβούλιο ή τη Γενική Διεύθυνση, ο Κώδικας καθίσταται άμεσα ενεργός και υποχρεωτικός. Όλα τα μέλη του ανθρώπινου δυναμικού της εταιρείας ενημερώνονται σχετικά κατά την πρόσληψή τους και καλούνται να υπογράψουν σχετική δήλωση αποδοχής. Αντίστοιχα, κάθε εξωτερικός συνεργάτης ή προμηθευτής που εμπλέκεται σε έργα της εταιρείας ή έχει πρόσβαση σε κρίσιμα στοιχεία, καλείται να αποδεχθεί ρητά τις βασικές δεοντολογικές αρχές που περιγράφονται σε αυτόν.

Η Διοίκηση της εταιρείας φροντίζει ώστε ο Κώδικας να είναι διαθέσιμος σε έντυπη και ηλεκτρονική μορφή, αναρτημένος σε εμφανές σημείο στα γραφεία και στα εργοτάξια, και εύκολα προσβάσιμος από όλους. Επιπλέον, περιλαμβάνεται ως βασικό παραδοτέο σε κάθε πολιτική συμμόρφωσης, σχέδιο ESG, εσωτερική επιθεώρηση ή αίτηση πιστοποίησης.

Η εφαρμογή του Κώδικα παρακολουθείται από τον Υπεύθυνο Συμμόρφωσης ή τον αντίστοιχο αρμόδιο λειτουργό, ο οποίος έχει την αρμοδιότητα να ερμηνεύει τις διατάξεις του, να εισηγείται βελτιώσεις και να υποστηρίζει τη διαχείριση περιστατικών μη συμμόρφωσης. Οποιοδήποτε κενό ή ασάφεια στην ερμηνεία του Κώδικα επιλύεται από τη Διοίκηση, σε συνεργασία με τους αρμόδιους φορείς της εταιρείας.

Η εταιρεία δεσμεύεται να επανεξετάζει τον Κώδικα τουλάχιστον ανά διετία ή νωρίτερα, σε περίπτωση σημαντικών αλλαγών στη λειτουργία, το θεσμικό περιβάλλον ή τις ανάγκες της αγοράς. Η διαδικασία αναθεώρησης πραγματοποιείται με τη συμμετοχή στελεχών από τις Διευθύνσεις Ποιότητας, Διοικητικού, Τεχνικών Υπηρεσιών και Ανθρώπινου Δυναμικού, και μπορεί να περιλαμβάνει προτάσεις που προέρχονται και από το ίδιο το προσωπικό.

Ο παρών Κώδικας συνιστά δημόσια δέσμευση της ΔΙΑΛΥΝΑΣ Α.Ε. για υπευθυνότητα, διαφάνεια, ακεραιότητα και σεβασμό. Η τήρησή του δεν αποτελεί μόνο ένδειξη επαγγελματισμού· είναι πράξη εμπιστοσύνης προς την κοινωνία, την αγορά και — κυρίως — προς τους ανθρώπους που αποτελούν τον πυρήνα της εταιρείας.