



AVRAMAR

## Δεοντολογία και Συμμόρφωση Πολιτική για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα

<b>Έκδοση</b>	<b>1</b>
<b>Ημερομηνία Έκδοσης</b>	Ιανουάριος 2021
<b>Έναρξη Ισχύος</b>	Ιανουάριος 2022
<b>Επόμενη Αναθεώρηση</b>	Ιανουάριος 2023
<b>Ταξινόμηση</b>	Δημόσια
<b>Υπεύθυνος Πολιτικής</b>	Προϊστάμενος Δεοντολογίας και Συμμόρφωσης
<b>Υπεύθυνος Έγκρισης</b>	Ο Υπεύθυνος της Πολιτικής είναι υπεύθυνος για την περιοδική αναθεώρηση και ενημέρωση της Παρούσας Πολιτικής, ώστε να αντικατοπτρίζει τις κανονιστικές, επιχειρηματικές και βέλτιστης πρακτικής εξελίξεις.



**AVRAMAR**

## **Εφαρμογή & Συνέπειες**

Η παρούσα Πολιτική ισχύει για το Όμιλο και το Προσωπικό του Ομίλου. Το Προσωπικό του Ομίλου συμφωνεί να τηρεί τη δέσμευση του Ομίλου να κάνει ό,τι είναι σωστό και να ακολουθεί την παρούσα Πολιτική και τον Κώδικα Δεοντολογίας του Ομίλου. Το Προσωπικό του Ομίλου που δεν τηρεί αυτή τη δέσμευση θέτει το ίδιο, τους συναδέλφους και τον Όμιλο σε κίνδυνο επιβολής προστίμων, κυρώσεων, βλάβης της φήμης και προσωπικά μπορεί να υποβληθεί σε πειθαρχικές κυρώσεις, έως και να χάσει την εργασία του. Ο Όμιλος διατηρεί το δικαίωμα, κατά τη διακριτική του ευχέρεια, να αποκαλύπτει πληροφορίες σχετικά με παραβιάσεις του νόμου στις αρμόδιες αρχές. Οποιοδήποτε Προσωπικό του Ομίλου που έχει παραβεί τους ισχύοντες νόμους ενδέχεται να ευθύνεται προσωπικά για κυρώσεις ή πρόστιμα ή μπορεί να τιμωρηθεί με φυλάκιση.

Μια Εταιρεία του Ομίλου μπορεί να καθορίσει πρότυπα που είναι αυστηρότερα από αυτήν την Πολιτική. Τυχόν εξαιρέσεις ή αποκλίσεις από αυτήν την Πολιτική πρέπει να υποβάλλονται στο Γραφείο Δεοντολογίας και Συμμόρφωσης.

## **Οι Ευθύνες Σας:**

- ✦ Ακολουθήστε τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς
- ✦ Κατανοήστε και συμμορφωθείτε με τις απαιτήσεις της παρούσας Πολιτικής, του Κώδικα Δεοντολογίας του Ομίλου, άλλων Πολιτικών του Ομίλου και τυχόν πολιτικών ή διαδικασιών Τμήματος/Τομέα ή Εταιρείας σε σχέση με την παρούσα Πολιτική
- ✦ Επιδείξτε ηθική, ακεραιότητα και υπευθυνότητα ανά πάσα στιγμή και περιμένετε το ίδιο από άλλους
- ✦ Ολοκληρώστε την ανατεθείσα εκπαίδευση που σχετίζεται με αυτήν την Πολιτική
- ✦ Υποστηρίξτε τη δέσμευσή μας να κάνουμε πάντα το σωστό
- ✦ Η ηγεσία θα παρέχει τους κατάλληλους πόρους και υποστήριξη για να εξασφαλίσει την επιτυχή εφαρμογή αυτής της Πολιτικής

## **Ερωτήσεις & Αναφορές Παραβάσεων:**

Αναφέρετε με καλή πίστη οποιοσδήποτε ερωτήσεις, ανησυχίες ή οποιοσδήποτε γνωστές ή πιθανές παραβιάσεις της παρούσας Πολιτικής στον προϊστάμενό σας ή σε άλλο πρόσωπο της εσωτερικής διοίκησης ή στο Γραφείο Δεοντολογίας και Συμμόρφωσης (παρακαλείστε να ανατρέξετε στα Κανάλια Γραμμής Βοήθειας στο Προσάρτημα).

Αντίποινα για αναφορές που έγιναν καλή τη πίστει δεν επιτρέπονται. Το Προσωπικό του Ομίλου που επιδίδεται σε αντίποινα υπόκειται σε πειθαρχικές κυρώσεις.



**AVRAMAR**

## **Δήλωση Πολιτικής για τα ανθρώπινα δικαιώματα του Ομίλου Avramar**

Στον Όμιλο Avramar όλα τα ανθρώπινα δικαιώματα προστατεύονται και γίνονται σεβαστά. Πιστεύουμε ότι έχουμε την ευθύνη να διασφαλίσουμε ότι δεν θα υπάρξει παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων ή έλλειψη σεβασμού στον τρόπο με τον οποίο διεξάγουμε επιχειρήσεις ή συμπεριφερόμαστε στους υπαλλήλους μας ή σε άλλους.

### **Η πολιτική μας**

Η Πολιτική του Ομίλου Avramar για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα διέπεται από τις διεθνείς αρχές της Πρωτοβουλίας "Παγκόσμιο Συμβόλαιο" των Ηνωμένων Εθνών, του οποίου είναι μέλος από το 2009 και της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.

Ο Κώδικας Δεοντολογίας του Ομίλου Avramar καθώς και ο Εσωτερικός μας Κώδικας Εργασίας προβλέπει ρητά την προστασία των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και απαγορεύει κάθε είδους κατάχρηση αυτών και είναι διαθέσιμος σε όλους τους εργαζομένους.

Ο Όμιλος Avramar αναλαμβάνει και υιοθετεί τις αρχές των ακόλουθων Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων:

1. Απαγορεύει κάθε μορφή διάκρισης στο χώρο εργασίας όσον αφορά το φύλο, τη θρησκεία, την ηλικία, τις ικανότητες και προωθεί τις ίσες ευκαιρίες
2. Προστατεύει το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι και το δικαίωμα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και ενθαρρύνει τον ανοιχτό διάλογο και την αμοιβαία εμπιστοσύνη με τους νόμιμα εκλεγμένους εκπροσώπους των εργαζομένων.
3. Υποστηρίζει την αποτελεσματική κατάργηση της παιδικής εργασίας και διατηρεί το όριο ηλικίας σύμφωνα με την ελληνική εργατική νομοθεσία
4. Υποστηρίζει την εξάλειψη κάθε μορφής αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας
5. Δεσμεύεται να σέβεται όλους τους εργαζομένους χωρίς να χρησιμοποιεί οποιαδήποτε μορφή ψυχολογικής, σωματικής βίας ή απειλής τέτοιας συμπεριφοράς
6. Συνεργάζεται και δημιουργεί την αξία στις τοπικές κοινότητες όπου λειτουργεί. Δεσμεύεται να δημιουργήσει τις οικονομικές ευκαιρίες και προωθεί ένα κλίμα της αμοιβαίας διανομής και της δημιουργικής συμβολής.

Ο Όμιλος Avramar έχει δεσμευτεί να παρέχει σε όλους τους εργαζομένους του:

- δομημένες, διαφανείς, και αποτελεσματικές διαδικασίες επιλογής, που εκτιμούν την πρόσληψη με κριτήριο εντοπιότητας
- κόσμιες συνθήκες εργασίας



## AVRAMAR

- μια σαφή πολιτική επίλυσης εργατικών διαφορών σε ισχύ για την παρουσίαση, την επεξεργασία, και την διευθέτηση των διαμαρτυριών εργαζομένων κατά τρόπο εμπιστευτικό
- ότι καμία καταχρηστική πειθαρχική κύρωση δεν επιβάλλεται, συμπεριλαμβανομένων των απειλητικών, ταπεινωτικών ή κυρωτικών πειθαρχικών κυρώσεων.
- την προώθηση εκπαιδευτικών δράσεων που επιτρέπουν την επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη των εργαζομένων.
- τη διατήρηση ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος.
- σεβασμό και εκτίμηση της πολυμορφίας, προώθηση της ένταξης και μη ανοχή διακρίσεων ή παρενοχλήσεων οποιασδήποτε φύσης, συμπεριλαμβανομένης της ηθικής ή σεξουαλικής, σύμφωνα με την ισχύουσα τοπική νομοθεσία.
- το σεβασμό και εφαρμογή του δικαιώματος του συνεταιρίζεσθαι και των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε όλους τους τομείς, σύμφωνα με την ισχύουσα τοπική νομοθεσία
- την παροχή εκπαίδευσης για την προώθηση του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, ώστε να διασφαλίζεται ότι όλοι οι εργαζόμενοι γνωρίζουν και επιβάλλουν τις αρχές του, καθώς οι εργαζόμενοι είναι τόσο το αντικείμενο όσο και ο στρατηγικός παράγοντας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

## Προδιαγραφές Πολιτικής

Ο Όμιλος Avramar δεσμεύεται να ενισχύσει ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς διακρίσεις και παρενοχλήσεις, όπου όλα τα άτομα αντιμετωπίζονται με σεβασμό και αξιοπρέπεια και έχουν ίσες ευκαιρίες.

Σκοπός αυτής της παρούσας πολιτικής είναι:

- ο προσδιορισμός των τύπων συμπεριφοράς που απαγορεύονται από αυτήν την πολιτική
- η παροχή διαδικασιών που πρέπει να ακολουθούνται όταν προκύπτουν καταγγελίες για διακρίσεις ή παρενόχληση από συνεργάτες ή εργαζομένους του Ομίλου Avramar
- να διασφαλίσει ότι όλοι οι συνεργάτες και οι εργαζόμενοι του Ομίλου Avramar γνωρίζουν ότι η παρενόχληση και οι διακρίσεις είναι απαράδεκτες πρακτικές, ασυμβίβαστες με τα πρότυπα της εταιρείας μας και παραβίαση του νόμου

### ΑΠΑΓΟΡΕΥΜΕΝΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ:

#### Διακρίσεις

Ο Όμιλος Avramar υποστηρίζει το δικαίωμα ίσης μεταχείρισης χωρίς διακρίσεις ή παρενόχληση. Η παρούσα Πολιτική απαγορεύει τις διακρίσεις ή την παρενόχληση με βάση τους ακόλουθους λόγους και οποιονδήποτε συνδυασμό αυτών των λόγων:

- Ηλικία
- Θρησκευτικές πεποιθήσεις (περιλαμβάνει θρησκεία)
- Φύλο (συμπεριλαμβανομένης της εγκυμοσύνης και του θηλασμού)
- Ταυτότητα φύλου και έκφραση φύλου
- Σεξουαλικός Προσανατολισμός
- Οικογενειακή κατάσταση (όπως σχέση γονέα-παιδιού)



## AVRAMAR

- Οικογενειακή κατάσταση (συμπεριλαμβανομένου του καθεστώτος του έγγαμου, άγαμου, χήρου, διαζευγμένου, εν διαστάσει ή συντρόφου εκτός γάμου, είτε ίδιου φύλου είτε αντίθετου φύλου)
- Αναπηρία (συμπεριλαμβανομένων ψυχικών, σωματικών, αναπτυξιακών ή μαθησιακών αναπηριών)
- Φυλή
- Καταγωγή
- Τόπος καταγωγής
- Εθνική προέλευση
- Ιθαγένεια
- Χρώμα

### Παρενόχληση

Η παρενόχληση στο χώρο εργασίας δεν θα γίνεται ανεκτή από οποιοδήποτε άτομο στον χώρο εργασίας (συμπεριλαμβανομένων συναδέλφων ή συνεργατών, πελατών, άλλων εργοδοτών, εποπτών και μελών του κοινού).

Εάν διαπιστωθεί ότι οποιοσδήποτε εργαζόμενος του Ομίλου Avramar έχει εμπλακεί σε παρενόχληση στο χώρο εργασίας, ενδέχεται να του επιβληθούν πειθαρχικές κυρώσεις, ή ακόμη και καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

### **Δίκτυο Επιχειρηματικών Εταίρων & Προμηθευτών**

Διαθέτουμε ένα μεγάλο και ποικίλο διευρυμένο Δίκτυο Επιχειρηματικών Εταίρων και Προμηθευτών και αναγνωρίζουμε τον κρίσιμο ρόλο που διαδραματίζουν οι προμηθευτές μας προκειμένου να μας βοηθήσουν να εργαστούμε υπεύθυνα και βιώσιμα. Ο Κώδικας Δεοντολογίας των Προμηθευτών μας καθορίζει τις προσδοκίες μας όσον αφορά τον σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένων των εργασιακών δικαιωμάτων, των εργαζομένων στην διευρυμένη αλυσίδα εφοδιασμού μας.

Θα συνεργαζόμαστε μόνο με προμηθευτές που εφαρμόζουν τον Κώδικα Δεοντολογίας των Προμηθευτών μας. Πρέπει να συμφωνήσουν να διασφαλίσουν τη διαφάνεια, να διορθώσουν τυχόν ελλείψεις και να στοχεύουν στη συνεχή βελτίωση.

Εν συντομία, οι υποχρεώσεις του Προμηθευτή σε σχέση με την εργασιακή συμμόρφωση και βάσει διεθνών προτύπων ανθρωπίνων δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένων θεμελιωδών αρχών και δικαιωμάτων στην εργασία, περιλαμβάνουν την αποχή από:

#### **α. Καταναγκαστική εργασία**

Ο προμηθευτής δεν πρέπει να χρησιμοποιεί οποιαδήποτε μορφή καταναγκαστικής εργασίας, εργασίας για αποπληρωμή χρέους, δουλειάς ή εμπορίας ανθρώπων.

Ως μέρος της διαδικασίας πρόσληψης, στους εργαζόμενους πρέπει να παρέχεται γραπτή σύμβαση εργασίας που να περιέχει περιγραφή της απασχόλησης. Όλες οι εργασίες θα είναι εθελοντικές και οι εργαζόμενοι θα είναι ελεύθεροι να εγκαταλείψουν την εργασία τους μετά τη λήξη εύλογης προθεσμίας ειδοποίησης ή τη λήξη της σύμβασης εργασίας τους.

#### **β. Νέοι Εργαζόμενοι:**



## AVRAMAR

Απαγορεύεται αυστηρά η παιδική εργασία. Κανένα άτομο που είναι κάτω από την ελάχιστη νόμιμη ηλικία απασχόλησης δεν θα απασχολείται. Η ελάχιστη ηλικία απασχόλησης αναφέρεται σε οποιοδήποτε άτομο κάτω των 15 ετών ή κάτω από την ηλικία ολοκλήρωσης της υποχρεωτικής εκπαίδευσης της χώρας, όποια από τις δύο είναι υψηλότερη. Τα παιδιά κάτω των 18 ετών δεν πρέπει να εκτελούν εργασίες που είναι επικίνδυνες για την υγεία και την ασφάλειά τους ή δεν συνάδουν με την προσωπική ανάπτυξη του παιδιού.

### **γ. Ωράριο εργασίας**

Ο Προμηθευτής πρέπει να διασφαλίζει ότι οι ώρες εργασίας των εργαζομένων του δεν υπερβαίνουν το μέγιστο όριο που ορίζεται από την ισχύουσα τοπική νομοθεσία. Μια εβδομάδα εργασίας δεν υπερβαίνει τις 60 ώρες την εβδομάδα, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών. Επιτρέπεται στους εργαζόμενους τουλάχιστον μία ημέρα ξεκούρασης κάθε 7 ημέρες. Ο Προμηθευτής τηρεί όλους τους ισχύοντες νόμους σχετικά με τις ώρες εργασίας και όλες οι υπερωρίες πρέπει να είναι εθελοντικές.

### **δ. Μισθοί**

Ο Προμηθευτής θα πρέπει να διασφαλίζει ότι οι υπάλληλοί του πληρώνονται σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία περί μισθού, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που σχετίζονται με τους κατώτατους μισθούς, τις υπερωρίες και τις νομικά συμφωνημένες παροχές.

Στους εργαζόμενους παρέχεται μια κατανοητή δήλωση μισθού που περιλαμβάνει επαρκείς πληροφορίες για την επαλήθευση της ακριβούς αμοιβής για την εργασία που εκτελείται. Ο προμηθευτής δεν πρέπει να χρησιμοποιεί παρακρατήσεις από τους μισθούς ως πειθαρχικό μέτρο.

### **ε. Πειθαρχικές κυρώσεις**

Δεν επιτρέπεται απάνθρωπη μεταχείριση, συμπεριλαμβανομένης της ηθικής, ψυχολογικής ή λεκτικής κακοποίησης των εργαζομένων. Οι πειθαρχικές κυρώσεις κοινοποιούνται στους εργαζόμενους.

### **στ. Διακρίσεις**

Ο Προμηθευτής δεν πρέπει να υποστηρίζει οποιαδήποτε μορφή διακρίσεων κατά την πρόσληψη, όπως όροι εργασίας, φυλή, χρώμα, ηλικία, προσδιορισμός φύλου, σεξουαλικός προσανατολισμός, εγκυμοσύνη, εθνικότητα, αναπηρία, θρησκεία, πολιτικές πεποιθήσεις, κοινωνική ή οικογενειακή κατάσταση, ιδιότητα μέλους σε ένωση.

Οι προμηθευτές θα πρέπει να αποβάλλουν οποιαδήποτε μορφή διάκρισης σε οποιοδήποτε στάδιο απασχόλησης από την πρόσληψη, τη συνέντευξη και την αξιολόγησή.

### **ζ. Ελευθερία του Συνεταιρίζεσθαι**

Ο Προμηθευτής σέβεται το δικαίωμα όλων των εργαζομένων να προσχωρούν σε συνδικάτα και τα δικαιώματα των εργαζομένων να διαπραγματεύονται συλλογικά στο βαθμό που επιτρέπεται από την ισχύουσα νομοθεσία.

Οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους θα μπορούν να επικοινωνούν ανοιχτά και να μοιράζονται ιδέες και ανησυχίες με τη διοίκηση για την επίλυση τυχόν ζητημάτων.

## **Πολιτική Διαχείρισης Παραπόνων/Ανησυχιών**

Οι εργαζόμενοι μπορούν να υποβάλουν παράπονα για οποιονδήποτε από τους ακόλουθους λόγους (η ακόλουθη λίστα είναι ενδεικτική):

- Παρενόχληση στο χώρο εργασίας
- Υγεία και ασφάλεια
- Συμπεριφορά επόπτη
- Όροι απασχόλησης

Όταν υποβάλλεται επίσημο παράπονο, η εταιρεία υποχρεούται:



## AVRAMAR

- να ακολουθήσει την τυπική επίσημη διαδικασία παραπόνων
- να κοινοποιήσει τη διαδικασία
- να διερευνήσει άμεσα όλα τα παράπονα
- να αντιμετωπίσει όλους τους εργαζομένους που υποβάλλουν παράπονα επί ίσοις όροις
- να τηρήσει το απόρρητο σε οποιοδήποτε στάδιο της διαδικασίας
- να επιλύσει όλα τα παράπονα, αν είναι εφικτό

### Χειρισμός και διερεύνηση παραπόνων/ανησυχιών

Τα Παράπονα/Ανησυχίες που έχουν αναφερθεί θα αξιολογούνται αμέσως σε προκαταρκτική βάση από το Γραφείο Δεοντολογίας και Συμμόρφωσης για να προσδιορίζεται η ανάγκη και η κατάλληλη πορεία της Έρευνας. Η Διοίκηση θα ειδοποιείται την κατάλληλη στιγμή κατά την οποία ένα Παράπονο/Ανησυχία θα εγείρεται εναντίον ενός ατόμου στο Τμήμα/Τομέα ή την Εταιρεία. Σε περιπτώσεις όπου η Διοίκηση είναι άμεσα εμπλεκόμενη σε μια Ανησυχία, ο επόπτης της Διοίκησης θα ειδοποιείται ανάλογα.

Ένα ορισμένο μέλος (-η) του Ανθρώπινου Δυναμικού θα ειδοποιείται και ενδέχεται να του ανατίθεται η ευθύνη για τη διερεύνηση οποιωνδήποτε Παραπόνων/Ανησυχιών που περιλαμβάνουν κυρίως θέματα προσωπικού, θέματα απόδοσης ή αξιολόγησης της απόδοσης ή σχέσεις εργαζομένων.

#### Διαδικασία Έρευνας

Το Γραφείο Δεοντολογίας και Συμμόρφωσης θα ορίζει αμέσως έναν κατάλληλο Ερευνητή για κάθε Παράπονο/Ανησυχία όπου έχει καθοριστεί ότι απαιτείται Έρευνα. Οι Έρευνες πρέπει να διεξάγονται όπου απαιτείται, ανεξάρτητα από τη θέση ή τη θητεία ενός ατόμου εντός του Ομίλου. Όλες οι Έρευνες θα ολοκληρώνονται το συντομότερο δυνατό, διατηρώντας παράλληλα μια εμπειριστατωμένη και δίκαιη ανασκόπηση. Οι Ερευνητές θα προσπαθούν να διασφαλίσουν ότι οι επιχειρηματικές δραστηριότητες δεν θα διαταραχθούν από την Έρευνα.

Ένας Ερευνητής θα πάρει συνέντευξη από το άτομο που έχει υποβάλει αναφορά, εάν είναι γνωστό, για να συζητήσει το Παράπονο/Ανησυχία, να συλλέξει πληροφορίες και να αποσαφηνίσει τυχόν ζητήματα που θα βοηθήσουν στη διαμόρφωση του πεδίου της Έρευνας. Το πρόσωπο που αποτελεί το αντικείμενο της Έρευνας θα ειδοποιηθεί εγκαίρως σχετικά με την Έρευνα, ανάλογα με τον τύπο της Ανησυχίας που εγείρεται και τις νομικές απαιτήσεις, και μπορεί να συμμετάσχει στην Έρευνα, όπως κρίνεται απαραίτητο και κατάλληλο.

Μετά την ολοκλήρωση της Έρευνας, ο Ερευνητής θα προετοιμάσει μια έκθεση ολοκλήρωσης ή / και ένα σχέδιο ολοκλήρωσης. Το άτομο αναφοράς θα ενημερωθεί για την ολοκλήρωση της Διαδικασίας Αξιολόγησης της Ανησυχίας συμπεριλαμβανομένων των ενεργειών που έγιναν.

Μόνο στην περίπτωση που υπάρχουν πρόσφατα ανακαλυφθέντα γεγονότα ή πληροφορίες, μπορεί να εξεταστεί η ένσταση της Έρευνας. Μια ένσταση δεν θα εξεταστεί απλώς και μόνο επειδή ένα μέρος διαφωνεί ή αντιπαθεί το αποτέλεσμα μιας Έρευνας. Μόνο ο Κύριος της Πολιτικής έχει τη διακριτική ευχέρεια να αποδεχθεί μια ένσταση. Οι αποδεκτές ενστάσεις ελέγχονται από τον Κύριο



**AVRAMAR**

της Πολιτικής, ο οποίος θα προβεί σε οριστικό προσδιορισμό της ένστασης. Σε ενστάσεις που αφορούν τον Κύριο της Πολιτικής ή την ανώτερη Ηγεσία, η ένσταση εξετάζεται από το ARCC.

#### **Αποκατάσταση**

Δίνουμε προσοχή στην παροχή αποτελεσματικών μέτρων αποκατάστασης όπου κι αν υπάρχουν επιπτώσεις στα ανθρώπινα δικαιώματα μέσω συμπεριφοράς ή τακτικής που βασίζεται στην εταιρεία. Συνεχίζουμε να εκπαιδεύουμε τους υπαλλήλους και τους εργαζομένους μας για τα ανθρώπινα δικαιώματα, συμπεριλαμβανομένων των εργασιακών δικαιωμάτων, ενθαρρύνοντάς τους να μιλήσουν, χωρίς αντίποινα, για τυχόν ανησυχίες που μπορεί να έχουν, μεταξύ άλλων μέσω των καναλιών βοήθειας. Δεσμευόμαστε να συνεχίσουμε να αυξάνουμε την ικανότητα της διοίκησής μας να εντοπίζει και να ανταποκρίνεται αποτελεσματικά σε ανησυχίες. Προωθούμε επίσης την παροχή αποτελεσματικών μηχανισμών υποβολής παράπονων από τους προμηθευτές μας.





**AVRAMAR**

## Ορισμοί

Όρος	Ορισμός
<b>Διακρίσεις</b>	Αναφέρεται σε οποιαδήποτε μορφή άνησης μεταχείρισης βάσει απαγορευμένης συμπεριφοράς, είτε επιβάλλει πρόσθετα βάρη είτε άρνηση των ωφελειών. Μπορεί να είναι εκούσια ή ακούσια. Μπορεί να περιλαμβάνει άμεσες ενέργειες που εισάγουν διακρίσεις, ή μπορεί να περιλαμβάνει κανόνες, πρακτικές ή διαδικασίες που φαίνονται ουδέτερες, αλλά έχουν ως αποτέλεσμα να βλάπτουν ορισμένες ομάδες ανθρώπων.
<b>Παρενόχληση</b>	Η συμμετοχή σε κακόβουλο σχολιασμό ή συμπεριφορά που είναι γνωστή, ή θα έπρεπε εύλογα να είναι γνωστή, είναι ανεπιθύμητη. Μπορεί να περιλαμβάνει λέξεις ή ενέργειες που είναι γνωστές ή θα πρέπει να είναι γνωστές ως προσβλητικές, ενοχλητικές, εξευτελιστικές, ταπεινωτικές ή ανεπιθύμητες.
<b>Παράπονο</b>	οποιοδήποτε παράπονο, πρόβλημα ή ανησυχία ενός εργαζομένου σχετικά με το χώρο εργασίας, την εργασία ή τις σχέσεις συναδέλφου
<b>Γραφείο Δεοντολογίας και Συμμόρφωσης</b>	Το Γραφείο Δεοντολογίας & Συμμόρφωσης ή σχετική λειτουργία ηθικής και συμμόρφωσης Εταιρείας
<b>Πολιτική Ομίλου (-ές)</b>	Οποιαδήποτε πολιτική που ισχύει για τον Όμιλο. Οι Πολιτικές του Ομίλου δεν περιλαμβάνουν τις πολιτικές που εφαρμόζονται μόνο σε ένα περιορισμένο σύνολο Προσωπικού του Ομίλου, παραδείγματος χάριν, μια πολιτική που ισχύει μόνο για ένα συγκεκριμένο Τμήμα/Τομέα ή Εταιρεία μέσα στον Όμιλο.
<b>Έρευνα</b>	Η ανασκόπηση και ανάλυση των πραγματικών, νομικών και ηθικών βάσεων μιας Ανησυχίας, η οποία μπορεί να περιλαμβάνει συνεντεύξεις, αναθεώρηση εγγράφων και δεδομένων, επιτόπιες επισκέψεις ή λήψη συμβουλών από εξωτερικούς συμβούλους
<b>Σχέδιο Έρευνας</b>	Η στρατηγική έρευνας για την εξέταση μιας Ανησυχίας, η οποία απαριθμεί συνήθως τους τύπους εγγράφων ή πληροφοριών που πρέπει να ζητηθούν και να αναθεωρηθούν, τα άτομα που θα ερωτηθούν και μια περίληψη των ερωτήσεων που πρέπει να υποβληθούν. Τα Σχέδια Έρευνας ενδέχεται να ποικίλλουν σε μορφή, από ένα λεπτομερές επίσημο έγγραφο έως ένα προφορικά κοινοποιημένο σχέδιο, ανάλογα με τη φύση, την πολυπλοκότητα και τον εν λόγω οικονομικό ή νομικό κίνδυνο.
<b>Ερευνητής</b>	Κάθε άτομο που έχει οριστεί από το Γραφείο Δεοντολογίας και Συμμόρφωσης για το συντονισμό, την εποπτεία και τη διεξαγωγή της Έρευνας της συγκεκριμένης Ανησυχίας
<b>Ηγεσία</b>	Ο Διευθύνων Σύμβουλος ή ισοδύναμος του Ομίλου, ένας επικεφαλής του Τομέα ή του Τμήματος ή, σε κάθε περίπτωση, ένας διορισμένος εκπρόσωπος



## AVRAMAR

<b>Όμιλος:</b>	Avramar Seafood SL ( ): οποιαδήποτε οντότητα, λειτουργία ή επένδυση που ελέγχεται από ή / και οποιαδήποτε οντότητα, λειτουργία ή επένδυση που υιοθετεί τον Κώδικα Δεοντολογίας του Ομίλου
<b>Προσωπικό Ομίλου</b>	Όλα τα άτομα που εργάζονται άμεσα ή αντιπροσωπεύουν τον Όμιλο, συμπεριλαμβανομένων διευθυντών, υπαλλήλων, συμβούλων και μακροχρόνιων εργολάβων του Ομίλου

### ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ

#### Στοιχεία επικοινωνίας Τμήματος Δεοντολογίας & Συμμόρφωσης

Αριθμός Τηλεφώνου (Ισπανία): +34 607 907 477

Φαξ: + 34 964 586 321

E-mail: [ethics@avramar.eu](mailto:ethics@avramar.eu)

#### Κανάλια Γραμμής Βοήθειας Τμήματος Δεοντολογίας και Συμμόρφωσης

Καλέστε: 00800 – 26376633

Μεταβείτε στο: <http://speakup-avramar-group.grantthornton.gr/>

Στείλτε email στο : [speakup.avramar@gr.gt.com](mailto:speakup.avramar@gr.gt.com)