



ΩΜΕΓΑ - Λ. ΓΡΑΝΤΑΣ Α.Β.Ε.Ε.

Κώδικας Δεοντολογίας Συνεργατών & Προμηθευτών

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή	2
2. Μηδενική ανοχή σε καταναγκαστική εργασία	2
3. Μηδενική ανοχή σε παιδική εργασία	2
4. Μηδενική ανοχή σε κάθε είδους διάκριση	3
5. Σεβασμός στην ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και των συλλογικών διαπραγματεύσεων ...	3
7. Ασφαλείς και υγιεινές συνθήκες εργασίας.....	3
8. Καταβάλλονται όλοι οι μισθοί.....	4
9. Οι ώρες εργασίας δεν είναι υπερβολικές.....	4
10. Τακτική απασχόληση	4
11. Ιχνηλασιμότητα της παραγωγής	5
12. Υγεία και ασφάλεια των προϊόντων	5
13. Περιβαλλοντική ευαισθητοποίηση	5
14. Εμπιστευτικότητα των πληροφοριών.....	5
15. Εφαρμογή Κώδικα.....	5
15.1 Διαφάνεια	5
15.2 Αναφορά στην Εθνική Νομοθεσία, τις Συμβάσεις και τις Συμφωνίες.....	6
15.3 Επαλήθευση της συμμόρφωσης	6
15.4 Επιτροπή Δεοντολογίας και Κανάλι Καταγγελίας.....	6

ΩΜΕΓΑ - Λ. ΓΡΑΝΤΑΣ Α.Β.Ε.Ε.

Παραγωγή Ειδών Πλεκτικής

7^ο χλμ. Θεσσαλονίκης-Ωραιοκάστρου // Θεσσαλονίκη - Ελλάδα

Τηλ. +30 -2310 685 500 // Email : lgrantas@yahoo.gr

1. Εισαγωγή

Ο Κώδικας δεοντολογίας (εφεξής: **Κώδικας**) της Λ. ΓΡΑΝΤΑΣ ΑΒΕΕ (εφεξής: **Εταιρεία**) για Συνεργάτες, Προμηθευτές, Κατασκευαστές, Εργολάβους, Υπεργολάβους (εφεξής: **Συνεργάτες**) καθορίζει τα πρότυπα ηθικής και υπεύθυνης συμπεριφοράς που πρέπει να τηρούν οι Συνεργάτες των προϊόντων και υπηρεσιών που εμπορεύεται η Εταιρεία σε όλες τις δραστηριότητες της, σύμφωνα με την εταιρική κουλτούρα του Ομίλου Λ. ΓΡΑΝΤΑΣ ΑΒΕΕ, βασισμένα σταθερά στον σεβασμό των ανθρωπίνων και εργασιακών δικαιώματων.

Η Εταιρεία δεσμεύεται να διαθέσει τους κατάλληλους πόρους έτσι ώστε οι Συνεργάτες να γνωρίζουν και να κατανοούν αυτόν τον Κώδικα και να είναι σε θέση να διασφαλίσουν την συμμόρφωσή τους βάση αυτού.

Ο Κώδικας εφαρμόζεται σε όλους τους Συνεργάτες που συμμετέχουν στις διαδικασίες αγοράς, κατασκευής, επεξεργασίας και φινιρίσματος των προϊόντων και υπηρεσιών της και προωθεί και βασίζεται στις εξής γενικές αρχές που καθορίζουν την ηθική συμπεριφορά της Εταιρείας:

- Όλες οι διαδικασίες της Εταιρείας αναπτύσσονται με ηθικό και υπεύθυνο τρόπο.
- Όλα τα άτομα ή επιχειρησιακές οντότητες, που διατηρούν, άμεσα ή έμμεσα, κάθε είδους εργασιακής, οικονομικής, κοινωνικής ή/και βιομηχανικής σχέσης με την Εταιρεία, αντιμετωπίζονται δίκαια και με αξιοπρέπεια.
- Όλες οι δραστηριότητες της Εταιρείας εκτελούνται με τρόπο που σέβονται όσο γίνεται περισσότερο το περιβάλλον.

- Όλοι οι Συνεργάτες(που δεν ανήκουν στην Εταιρεία) τηρούν πλήρως αυτές τις δεσμεύσεις και δεσμεύονται να διασφαλίσουν ότι πληρούνται τα πρότυπα που ορίζονται στον Κώδικα.

2. Μηδενική ανοχή σε καταναγκαστική εργασία

Η Εταιρεία δείχνει μηδενική ανοχή σε οποιαδήποτε μορφή καταναγκαστικής ή ακούσιας εργασίας στους εργαζομένους των Συνεργατών της. Οι Συνεργάτες δεν έχουν το δικαίωμα να διατηρούν έγγραφα ταυτότητας των εργαζομένων τους. Οι Συνεργάτες αναγνωρίζουν το δικαίωμα των υπαλλήλων τους να αποχωρήσουν από τον εργοδότη τους μετά από λογική ειδοποίηση⁽¹⁾.

3. Μηδενική ανοχή σε παιδική εργασία

Η Εταιρεία δείχνει μηδενική ανοχή σε οποιαδήποτε μορφή παιδικής εργασίας. Οι Συνεργάτες της δεν επιτρέπεται να απασχολούν ανηλίκους. Η Εταιρεία ορίζει τους ανηλίκους ως αυτούς οι οποίοι δεν έχουν ακόμη φθάσει το 16^ο χρόνο της ηλικίας τους. Σε περιπτώσεις όπου η τοπική νομοθεσία ορίζει υψηλότερη ελάχιστη ηλικία, ισχύει το υψηλότερο όριο⁽²⁾.

Άτομα με ηλικίες μεταξύ 16 και 18 ετών θα θεωρούνται νέοι εργαζόμενοι. Οι νέοι εργαζόμενοι δεν πρέπει να εργάζονται κατά τη διάρκεια της νύχτας ή σε επικίνδυνες συνθήκες.⁽³⁾

¹ Θέματα που σχετίζονται με αυτούς τους περιορισμούς θα διέπονται από τις Συμβάσεις 29 και 105 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ)

² Θέματα που σχετίζονται με την απαγόρευση της παιδικής εργασίας αναπτύσσονται σύμφωνα με τις Συμβάσεις 138 και 182 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ)

³ Θέματα που σχετίζονται με τις συνθήκες εργασίας των νέων εργαζομένων θα διέπονται από τις Συστάσεις 190 της ΔΟΕ

4. Μηδενική ανοχή σε κάθε είδους διάκριση

Η Εταιρεία δείχνει μηδενική ανοχή σε κάθε είδους διάκριση. Οι Συνεργάτες δεν επιτρέπεται να ασκήσουν κανένα είδος πρακτικής που εισάγει διακρίσεις όσον αφορά την πρόσληψη, την αποζημίωση, την πρόσβαση στην εκπαίδευση, την προαγωγή, τον τερματισμό της σύμβασης εργασίας ή τη συνταξιοδότηση, βάσει φυλής, κάστας, θρησκείας, δόγματος, εθνικότητας, ηλικίας, σωματικής ή διανοητικής αναπηρία, φύλου, οικογενειακής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού και/ή ένταξη σε συνδικάτα ή πολιτικών πεποιθήσεων⁽⁴⁾.

5. Σεβασμός στην ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Οι Συνεργάτες διασφαλίζουν ότι οι υπάλληλοί τους, χωρίς διάκριση, έχουν το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι, της ένταξης σε ομάδες και των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Καθόλου αντίποινα δεν μπορούν να προκύψουν από την άσκηση αυτού του δικαιώματος και καθόλου αμοιβές, πληρωμές ή οποιαδήποτε μορφή δωροδοκίας μπορεί να προσφερθεί στους υπαλλήλους για να εμποδίσει την άσκηση ενός τέτοιου δικαιώματος. Ομοίως, θα υιοθετήσουν μια ανοιχτή και συνεργατική στάση απέναντι στις δραστηριότητες των συνδικάτων.

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων προστατεύονται από κάθε είδους διάκριση και πρέπει να είναι ελεύθεροι να εκτελούν τις αντιπροσωπευτικές τους λειτουργίες στο χώρο εργασίας τους.

⁴ Θέματα που σχετίζονται με τις εργασιακές πρακτικές θα αναπτυχθούν σύμφωνα με τη Σύμβαση 111 της ΔΟΕ

Όταν τα δικαιώματα της ελευθερίας του συνεταιρίζεσθαι και των συλλογικών διαπραγματεύσεων περιορίζονται από το νόμο, πρέπει να σχεδιάζονται οι κατάλληλοι δίαυλοι για τη διασφάλιση μιας εύλογης και ανεξάρτητης άσκησης των δικαιωμάτων αυτών⁽⁵⁾.

6. Μηδενική ανοχή σε κάθε είδους σκληρής ή απάνθρωπης μεταχείρισης

Η Εταιρεία δείχνει μηδενική ανοχή σε κάθε είδους σκληρής ή απάνθρωπης μεταχείρισης. Οι Συνεργάτες υποχρεούνται να μεταχειρίζονται τους υπαλλήλους τους με αξιοπρέπεια και σεβασμό. Απαγορεύεται η σωματική τιμωρία, η σεξουαλική ή φυλετική παρενόχληση, η λεκτική ή σωματική κατάχρηση εξουσίας ή οποιαδήποτε άλλη μορφή παρενόχλησης ή εκφοβισμού.

7. Ασφαλείς και υγιεινές συνθήκες εργασίας

Οι Συνεργάτες πρέπει να παρέχουν έναν ασφαλή και υγιεινό χώρο εργασίας στους υπαλλήλους τους, διασφαλίζοντας ελάχιστες συνθήκες φωτισμού, εξαερισμού, υγιεινής, πρόληψης πυρκαγιάς, μέτρα ασφαλείας και καθαρές τουαλέτες και παροχή πόσιμου νερού. Όπου είναι απαραίτητο, παρέχονται εγκαταστάσεις αποθήκευσης τροφίμων. Τα καταλύματα, όπου παρέχονται, πρέπει να είναι καθαρά και ασφαλή.

Οι Συνεργάτες είναι υπεύθυνοι να λαμβάνουν τα απαιτούμενα μέτρα για την πρόληψη ατυχημάτων και τραυματισμών υπέρ της υγείας των εργαζομένων τους, ελαχιστοποιώντας όσο το δυνατόν περισσότερο τους εγγενείς κινδύνους κατά την ώρα εργασίας.

⁵ Θέματα που σχετίζονται με την ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και της συλλογικής διαπραγμάτευσης αναπτύσσονται σύμφωνα με τις Συμβάσεις 87, 98 και 135 της ΔΟΕ.

Οι Συνεργάτες οφείλουν να παρέχουν στους εργαζομένους τους τακτική εκπαίδευση στα θέματα της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία. Ο Συνεργάτης χρειάζεται να διατηρεί κατάλληλο αρχείο με τα μαθήματα κατάρτισης που έχουν γίνει. Ομοίως, ορίζει ένα πρόσωπο υπεύθυνο για την υγεία και την ασφάλεια στο πλαίσιο της διαχείρισης, δεόντως εξουσιοδοτημένο και με την κατάλληλη εξουσία λήψης αποφάσεων⁽⁶⁾.

8. Καταβάλλονται όλοι οι μισθοί

Οι Συνεργάτες εξασφαλίζουν ότι οι μισθοί που καταβάλλονται ικανοποιούν κατ' ελάχιστο την νομική ή συλλογική σύμβασης εργασίας (εάν αυτή είναι υψηλότερη). Οι μισθοί θα πρέπει πάντα να επαρκούν για την κάλυψη τουλάχιστον των βασικών αναγκών των εργαζομένων και των οικογενειών τους και κάθε άλλης ανάγκης που θα μπορούσε να θεωρηθεί ως εύλογη πρόσθετη ανάγκη.

Οι Συνεργάτες δεν πρέπει να προβαίνουν σε μειώσεις ή/και κρατήσεις από τους μισθούς για πειθαρχικούς σκοπούς, ούτε για άλλους λόγους, εκτός από αυτούς που προβλέπονται από τους ισχύοντες κανονισμούς, χωρίς τη ρητή άδεια των εργαζομένων. Ομοίως, παρέχουν σε όλους τους εργαζομένους γραπτές και κατανοητές πληροφορίες σχετικά με τους μισθολογικούς όρους τους κατά την πρόσληψή τους, καθώς και λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τα στοιχεία των μισθών τους κάθε φορά που καταβάλλονται.

Οι Συνεργάτες εξασφαλίζουν επίσης ότι οι μισθοί και τυχόν άλλα επιδόματα ή παροχές καταβάλλονται εγκαίρως και καθίστανται πλήρως σύμφωνα με όλους τους ισχύοντες νόμους. Συγκεκριμένα, ότι οι πληρωμές

πραγματοποιούνται με τον τρόπο που ταιριάζει καλύτερα στους εργαζομένους⁽⁷⁾.

9. Οι ώρες εργασίας δεν είναι υπερβολικές

Οι Συνεργάτες προσαρμόζουν τη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας στις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας ή της συλλογικής σύμβασης εργασίας που εφαρμόζεται για τον εν λόγω τομέα, εφόσον η τελευταία παρέχει μεγαλύτερη προστασία στους εργαζομένους.

Οι Συνεργάτες δεν απαιτούν από τους υπαλλήλους τους να εργάζονται, κατά κανόνα, άνω των 48 ωρών την εβδομάδα και στους εργαζομένους χορηγείται τουλάχιστον μία ημέρα άδειας για κάθε 7 ημερολογιακή ημέρα κατά μέσο όρο.

Οι υπερωρίες είναι προαιρετικές, δεν υπερβαίνουν τις 12 ώρες την εβδομάδα, δεν ζητούνται σε τακτική βάση και αποζημιώνονται πάντοτε με προνομή, σύμφωνα με τις διατάξεις των ισχυόντων κανονισμών⁽⁸⁾.

10. Τακτική απασχόληση

Οι Συνεργάτες αναλαμβάνουν ότι όλοι οι τύποι απασχόλησης εργαζομένων που χρησιμοποιούν αποτελούν μέρος της ισχύουσας τοπικής νομοθεσίας. Συνεπώς, δεν επιτρέπεται να θίγουν τα δικαιώματα των εργαζομένων που αναγνωρίζονται βάσει των νόμων και κανονισμών για την εργασία και την κοινωνική ασφάλιση, χρησιμοποιώντας συστήματα που δεν έχουν πραγματική πρόθεση να προωθήσουν την τακτική απασχόληση στο πλαίσιο των τακτικών εργασιακών σχέσεων.

⁶ Θέματα με τις συνθήκες εργασίας που σχετίζονται με την υγεία και την ασφάλεια της εργασίας θα διέπονται από τη Σύμβαση 155 της ΔΟΕ.

⁷ Θέματα που σχετίζονται με την πληρωμή των μισθών θα διέπονται από τις συμβάσεις 26 και 131 της ΔΟΕ

⁸ Το θέμα των εργάσιμων ημερών θα διέπεται από τις συμβάσεις 1 και 14 της ΔΟΕ.

11. Ιχνηλασιμότητα της παραγωγής

Οι Συνεργάτες δεν επιτρέπεται να εκχωρούν καμία εργασία σε τρίτους χωρίς την προηγούμενη γραπτή άδεια της Εταιρείας. Όσοι αναθέτουν οποιαδήποτε εργασία είναι υπεύθυνοι για την εκτέλεση του Κώδικα από τους εν λόγω τρίτους και τους υπαλλήλους τους.

Ομοίως, οι Συνεργάτες εφαρμόζουν τις αρχές του παρόντος Κώδικα σε κάθε εργασία που ασχολείται με την αλυσίδα εφοδιασμού τους και παρέχουν διαφάνεια στις τοποθεσίες και τις συνθήκες εργασίας των εν λόγω τοπικών εργαζομένων.

12. Υγεία και ασφάλεια των προϊόντων

Οι Συνεργάτες είναι υπεύθυνοι για όλα τα προϊόντα που παρέχονται στην Εταιρεία να συμμορφώνονται με τα πρότυπα υγείας και ασφάλειας προϊόντων της Εταιρείας, έτσι ώστε τα εμπορικά προϊόντα να μην συνεπάγονται κανένα κίνδυνο για τους πελάτες.

13. Περιβαλλοντική ευαισθητοποίηση

Οι Συνεργάτες δεσμεύονται δεόντως ανά πάσα στιγμή για την προστασία του περιβάλλοντος και συμμορφώνονται με τα πρότυπα και τις απαιτήσεις των εφαρμοστέων τοπικών και διεθνών νόμων και κανονισμών.

Ομοίως, δεσμεύονται να συμμορφωθούν με τα περιβαλλοντικά πρότυπα που θέσπισε η Εταιρεία, συμπεριλαμβανομένων, κατά περίπτωση, των αναγκαίων μέτρων για τη μείωση και την αντιστάθμιση των επιπτώσεων αυτών προκειμένου να εφαρμοστούν τα εν λόγω πρότυπα.

14. Εμπιστευτικότητα των πληροφοριών

Οι Συνεργάτες διατηρούν την ακεραιότητα και την εμπιστευτικότητα των πληροφοριών που λαμβάνουν ως συνέπεια της εμπορικής τους σχέσης με την Εταιρεία.

Η υποχρέωση εμπιστευτικότητας θα παραμείνει μόλις τερματιστεί η σχέση με την Εταιρεία και θα περιλαμβάνει την υποχρέωση επιστροφής οποιουδήποτε υλικού σχετιζόμενου με την εταιρεία που κατέχει ο Συνεργάτης.

15. Εφαρμογή Κώδικα

Οι Συνεργάτες εφαρμόζουν και διατηρούν προγράμματα για την εφαρμογή του παρόντος Κώδικα. Διορίζει ανώτερο μέλος της διοίκησης, το οποίο είναι υπεύθυνο για την εφαρμογή και την εκτέλεση του παρόντος Κώδικα.

Οι Συνεργάτες κοινοποιούν τον Κώδικα σε όλους τους εργαζομένους και σε εκείνους που εμπλέκονται με οποιονδήποτε τρόπο στην αλυσίδα εφοδιασμού της Εταιρείας.

Αντίγραφο του Κώδικα, μεταφρασμένο στην τοπική γλώσσα, εμφανίζεται σε προσβάσιμους χώρους σε όλους τους εργαζομένους.

15.1 Διαφάνεια

Οι Συνεργάτες ασκούν τις δραστηριότητές τους με έντιμο, ευθύ και διαφανή τρόπο, διατηρώντας για τους σκοπούς αυτούς κατάλληλο σύστημα λογιστικών αρχείων που διευκολύνει την ιχνηλασιμότητα των αποφάσεών τους, ως προληπτικό μέτρο έναντι οποιουδήποτε είδους διαφθοράς, δωροδοκίας και εκβιασμού που ενδέχεται να προκύψει.

Οι Συνεργάτες δεν θα προσφέρουν, χορηγούν, ζητούν ή αποδέχονται δώρα ή δωρεές προς/από αγοραστές της Εταιρείας που ενδέχεται να παραβιάζουν τις διατάξεις του Κώδικα.

Οι Συνεργάτες δεν χειραγωγούν ούτε επηρεάζουν τους εργαζομένους τους, ούτε πλαστογραφούν φακέλους ή αρχεία προκειμένου να τροποποιήσουν τη διαδικασία επαλήθευσης όσον αφορά τη συμμόρφωση με τον παρόντα Κώδικα.

Οι Συνεργάτες δεν προσφέρουν ούτε αποδέχονται αμοιβή οποιουδήποτε είδους που επιδιώκει ή μπορεί να θεωρηθεί ότι επιδιώκει να επηρεάσει την αμερόληπτη κρίση ή την αντικειμενικότητα των εν λόγω μερών που διορίζονται από την Εταιρεία για τη διενέργεια επιθεωρήσεων και ελέγχων συμμόρφωσης σε σχέση με τον παρόντα Κώδικα.

15.2 Αναφορά στην Εθνική Νομοθεσία, τις Συμβάσεις και τις Συμφωνίες.

Οι διατάξεις του παρόντος Κώδικα αποτελούν μόνο ελάχιστα πρότυπα. Σε περίπτωση που οι εθνικοί κανονισμοί ή οποιοσδήποτε άλλος εφαρμοστέος νόμος ή οποιοσδήποτε άλλες δεσμεύσεις που αναλαμβάνονται ή εφαρμόζονται, συμπεριλαμβανομένων των συλλογικών συμβάσεων, διέπουν το ίδιο ζήτημα, εφαρμόζεται η διάταξη που παρέχει μεγαλύτερη προστασία στους εργαζομένους.

Η Εταιρεία αναλαμβάνει, στο πλαίσιο των εσωτερικών της κανόνων, το περιεχόμενο των εθνικών και διεθνών συμφωνιών και συμβάσεων στις οποίες έχει προσχωρήσει και ότι εφαρμόζονται στη σχέση της με τους Συνεργάτες της, δεσμευόμενη για την προώθηση και τη συμμόρφωσή τους.

15.3 Επαλήθευση της συμμόρφωσης

Οι Συνεργάτες επιτρέπουν στην Εταιρεία, ή/και σε τρίτους που μπορεί να διορίσει ο Συνεργάτης, να παρακολουθούν την ορθή εφαρμογή του Κώδικα. Για τους σκοπούς αυτούς, παρέχουν τα απαιτούμενα μέσα και την κατάλληλη πρόσβαση στις εγκαταστάσεις και τα έγγραφα που απαιτούνται για τη διασφάλιση της επαλήθευσης αυτής.

15.4 Επιτροπή Δεοντολογίας και Κανάλι Καταγγελίας

Ο παρών Κώδικας ευθυγραμμίζεται με τις αρχές και τις αξίες που περιλαμβάνονται στον Κώδικα Ηθικής και Επαγγελματικής Δεοντολογίας της Εταιρείας, ο οποίος ρυθμίζει μια επιτροπή δεοντολογίας για να εξασφαλίσει την επιβολή του.

Υπό την έννοια αυτή, και προκειμένου να διασφαλιστεί η επιβολή του Κώδικα για τους Συνεργάτες, η Επιτροπή Δεοντολογίας μπορεί να ενεργεί με δική της πρωτοβουλία ή μετά από επίσημη καταγγελία που υποβάλλεται καλή τη πίστη από Συνεργάτη, ή άλλο ενδιαφερόμενο τρίτο μέρος που μπορεί να έχει οποιαδήποτε άμεση ή έμμεση σχέση ή εμπορικό ή επαγγελματικό συμφέρον με την Εταιρεία.

Ημερομηνία 20/7/2020