



ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ

Εμείς η επιχείρηση VENUS GROWERS έχουμε ως βασική αρχή να δημιουργούμε μακροχρόνιες συνεργασίες με τους εργαζόμενους, τους συνεργάτες, τους πελάτες και τους προμηθευτές μας, να είμαστε βιώσιμη και εν τέλει να δημιουργούμε αξία για την κοινωνία. Θέλουμε να προσφέρουμε στους πελάτες και καταναλωτές μας υγιεινά, θρεπτικά, ασφαλή και υψηλής ποιότητας προϊόντα, εφαρμόζοντας παράλληλα: ορθές πρακτικές όσον αφορά τα ανθρώπινα δικαιώματα, χωρίς καμία διάκριση, χωρίς να υφίσταται παιδική εργασία, χωρίς να υπάρχει υποχρεωτική και καταναγκαστική εργασία, να ισχύουν τα δικαιώματα του συνδικαλισμού, να μην υπάρχει διαφθορά και αντί-ανταγωνιστική συμπεριφορά όπως ορίζεται από το Παγκόσμιο Σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών (UNGC) και της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO). Ενεργούμε με ακεραιότητα, αφοσίωση, ειλικρίνεια, και σε πλήρη συμμόρφωση με όλους τους ισχύοντες νόμους.

Ο παρόν Κώδικας Δεοντολογίας απευθύνεται σε όλους όσους εργάζονται ή συνεργάζονται με την εταιρία. Πέραν των υπαλλήλων της Εταιρείας, προτρέπουμε επίσης τους προμηθευτές μας να συμμορφώνονται με τον Κώδικα Δεοντολογίας στο βαθμό που τους αφορά.

Οι διέπουσες αρχές της Εταιρείας στον άξονα των σχέσεων με τους εργαζομένους της είναι αυτές της εμπιστοσύνης, του σεβασμού και της καθιέρωσης ανοιχτού διαλόγου και επικοινωνίας. Εντός οργανωτικών ορίων, κάθε εργαζόμενος αντιμετωπίζει τους συναδέλφους του με απόλυτο σεβασμό και αξιοπρέπεια. Η Εταιρεία καταβάλλει κάθε δυνατή προσπάθεια για τη σύναψη και διατήρηση επιτυχών εργασιακών σχέσεων. Οι ίδιες αρχές διέπουν και τις σχέσεις προϊσταμένων-υφισταμένων. Και οι δύο είναι εξίσου υπεύθυνοι να διασφαλίσουν ανοιχτή και ειλικρινή επικοινωνία μεταξύ τους. Οι εργαζόμενοι της Εταιρείας οφείλουν να μη θέτουν το προσωπικό τους συμφέρον πάνω από το εταιρικό και υποχρεούνται να συμμορφώνονται με την κείμενη εθνική νομοθεσία.

ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΤΡΟΦΗ ΤΟΥ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΗ

Σκοπός μας είναι να εμπλουτίσουμε την ποιότητα ζωής των καταναλωτών προσφέροντας τους υγιεινές, θρεπτικές και γευστικές διατροφικές επιλογές. Ως εκ τούτου χρησιμοποιούμε υγιεινά συστατικά και αποφεύγουμε την άσκοπη χρήση των πρόσθετων. Έχουμε ενσωματώσει τα τελευταία επιστημονικά στοιχεία, την τεχνολογία και τις τάσεις στην ασφάλεια τροφίμων και κατευθύνουμε τις δράσεις μας ώστε να υποστηρίξουμε επιστημονικά τους ισχυρισμούς υγείας. Κατά την επικοινωνία για την προώθηση των προϊόντων μας τα παρουσιάζουμε με τρόπο ώστε να μην εξαπατούμε το καταναλωτή και να μην ενθαρρύνουμε την υπέρ καταναλωση.

ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ & ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΠΡΟΙΟΝΤΟΣ

Η δέσμευση μας είναι να είμαστε σύμφωνοι με όλες τις εσωτερικές και εξωτερικές απαιτήσεις για την ασφάλεια των τροφίμων, της απαιτήσεως νομοθεσίας και ποιότητας. Δεν συμβιβάζομαστε ποτέ σε ότι έχει σχέση με την ποιότητα των προϊόντων μας διασφαλίζοντας έτσι στον πελάτη και στον καταναλωτή ότι παίρνει ένα προϊόν ασφαλές και υψηλών προδιαγραφών. Οι πολιτικές ποιότητας και τα συστήματα διασφάλισης ποιότητας που ακολουθούμε είναι σχεδιασμένα ώστε να καθοδηγούν και να ελέγχουν τις δραστηριότητες και την παραγωγική διαδικασία σε όλο το εύρος της παραγωγικής διαδικασίας « από το χωράφι στο πιρούνι» διασφαλίζοντας συνέχεια ότι τα προϊόντα που προσφέρουμε είναι γευστικά, θρεπτικά, υγιεινά και ασφαλή.

ΔΩΡΟΔΟΚΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΦΘΟΡΑ

Όλες οι συναλλαγές της Εταιρείας διενεργούνται με τρόπο νόμιμο και δεοντολογικό και είναι εναρμονισμένες με την ισχύουσα εθνική και κοινοτική νομοθεσία και τις αρχές του Παγκόσμιου Σύμφωνου των Ηνωμένων Εθνών (UNGC). Τόσο η διοίκηση όσο και οι εργαζόμενοι της Εταιρείας απαγορεύεται να προσφέρουν, να παρέχουν, να αποδέχονται ή να υπόσχονται, άμεσα ή έμμεσα, οποιοδήποτε μη οφειλόμενο οικονομικό ή άλλης φύσεως όφελος προς δημόσιο και/ή ιδιωτικό υπάλληλο, με σκοπό την εξασφάλιση ευνοϊκής μεταχείρισης ή επιχειρηματικού πλεονεκτήματος. Επιπλέον, απαγορεύεται η προσφορά, η προτροπή προς αποδοχή ή η αποδοχή δώρων και δωρεών, υπό οποιαδήποτε οικονομική ή υλική μορφή και η παροχή γενικότερα κάθε ωφέλειας που σχετίζεται με την εκτέλεση των καθηκόντων των εργαζομένων της Εταιρείας. Στον εργαζόμενο ή στο συνεργάτη που διαπράττει το αδίκημα της δωροδοκίας κατά την άσκηση των καθηκόντων του ενδέχεται να καταλογιστεί αστική και ποινική ευθύνη σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, ενώ θα λύεται η σχέση εργασίας του με την Εταιρεία.

Εξαιρέσεις

- Δωρεές και χορηγίες φιλανθρωπικού χαρακτήρα/ κοινωνικής αλληλεγγύης.

Στο πλαίσιο των δράσεων περί κοινωνικής ευθύνης, η Εταιρεία μπορεί να υποστηρίξει φιλανθρωπικές οργανώσεις ή να προχωρήσει σε χορηγία αθλητικών, πολιτιστικών ή εκπαιδευτικών εκδηλώσεων ή δράσεων. Ωστόσο, σε όλες τις περιπτώσεις θα πρέπει να διασφαλίζεται ότι εισφορές και χορηγίες φιλανθρωπικού και κοινωνικού χαρακτήρα, θα προσφέρονται κατά προτίμηση σε αναγνωρισμένους οργανισμούς και σε κάθε περίπτωση κατόπιν σχετικής έρευνας και αξιολόγησης, χωρίς να υπάρχει προσδοκία για την απόκτηση επιχειρηματικού πλεονεκτήματος ή άλλης προνομιακής μεταχείρισης σε αντάλλαγμα και θα συνοδεύονται από τα νόμιμα παραστατικά.

- Δώρα μη σημαντικής αξίας

Επιτρέπονται δώρα μη σημαντικής αξίας, τα οποία εμπίπτουν στο πλαίσιο της συνήθους επιχειρηματικής πρακτικής (π.χ. είδη γραφείου με εταιρικό λογότυπο, ημερολόγια) και συμβολικά δώρα λόγω ονομαστικών ή θρησκευτικών εορτών ή άλλων περιστάσεων τα οποία θεωρούνται αποδεκτά και προσφέρονται στο πλαίσιο της κοινωνικής επικοινωνίας. Στην περίπτωση λήψης τέτοιων δώρων, αυτά πρέπει να γνωστοποιούνται αρμοδίως.

Σε κάθε περίπτωση, η προσφορά ή αποδοχή δώρου με τη μορφή χρημάτων, ανεξαρτήτως ποσού, απαγορεύεται ρητά.

ΜΗ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ

Πιστεύουμε στην ανοιχτή και ανταγωνιστική αγορά και προσχωρούμε στην αρχή ελεύθερης αγοράς ενώ δε συμβάλουμε σε περιοριστικές πρακτικές ή καταχρήσεις κυρίαρχων θέσεων. Στη πραγματικότητα δε θα συμμετέχουμε σε καρτέλ, σε συμφωνίες διαμόρφωσης τιμών, σε συμφωνημένους καταμερισμούς θέσεων αγοράς ή μη εγκεκριμένες συγχωνεύσεις/κτήσεις. Αναγνωρίζουμε ότι πέρα από τους εθνικούς νόμους και κανονισμούς λαμβάνονται υπόψη και υπερεθνικές κατευθυντήριες γραμμές (EU, ICN, OECD, WTO).

ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η προστασία της υγείας και της ασφάλειας όλων των εργαζομένων ή συνεργατών της Εταιρείας σε όλους τους χώρους εργασίας αποτελεί μέγιστη προτεραιότητα. Στο πλαίσιο αυτό, η Εταιρεία συμμορφώνεται με την ισχύουσα νομοθεσία για την προστασία και την ασφάλεια των εργαζομένων και με τους κανόνες υγιεινής. Οι εργαζόμενοι, οι συνεργάτες και όλοι οι επισκέπτες της Εταιρείας οφείλουν να σέβονται και να συμμορφώνονται με τις



πολιτικές και τα πρότυπα υγιεινής και ασφάλειας που εφαρμόζονται στην Εταιρεία. Αυτά περιλαμβάνουν όχι μόνο τις υποχρεωτικές εκ του νόμου απαιτήσεις αλλά και τις βέλτιστες πρακτικές του κλάδου στον οποίο ανήκει η Εταιρεία και διασφαλίζουν ότι η Εταιρεία παρέχει ένα υγιεινό και ασφαλές περιβάλλον τόσο για τους εργαζόμενους/ συνεργάτες όσο και για τους επισκέπτες.

Η ενεργή εξάλειψη των ατυχημάτων, τραυματισμών και ασθενειών είναι προτεραιότητα της Εταιρείας. Με την αποδοχή της αμοιβαίας ευθύνης για ασφαλή εργασία, η Εταιρεία συνεχίζει την προσπάθεια να ελαχιστοποιήσει τους τραυματισμούς και τις ασθένειες με στόχο μηδενικά περιστατικά συμβάλλοντας, με τον τρόπο αυτό, στην ευημερία μεταξύ των εργαζομένων και την επιτυχία της Εταιρείας.

Οι εργαζόμενοι (μόνιμοι και εποχιακοί) λαμβάνουν εκπαίδευση για θέματα υγιεινής και ασφαλείας. Οι μόνιμοι εργαζόμενοι επανεκπαιδεύονται κατά ελάχιστο σε ετήσια βάση ενώ η εκπαίδευση επαναλαμβάνεται για νέους (μόνιμους και εποχιακούς) ή επαναπροσλαμβανόμενους εποχιακούς εργαζομένους κατά την ημέρα πρόσληψής τους.

Σε όλους τους εργαζόμενους/ συνεργάτες παρέχεται πρόσβαση σε καθαρές εγκαταστάσεις τουαλέτας, σε πόσιμο νερό και αν κρίνεται απαραίτητο καθαρές εγκαταστάσεις για την αποθήκευση τροφίμων.

Η εταιρεία δεν παρέχει στέγαση στους εργαζομένους της. Αν προκύψει αυτό το ενδεχόμενο δεσμεύεται να είναι καθαρή, ασφαλής, και να ανταποκρίνεται στις βασικές ανάγκες των εργαζομένων.

Η εταιρεία έχει αναθέσει την ευθύνη για την υγιεινή και την ασφάλεια σε ανώτερο εκπρόσωπο διοίκησης.

ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ/ ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ

Στο πλαίσιο της διασφάλισης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της εξασφάλισης ενός υγιούς και ασφαλούς περιβάλλοντος εργασίας η Venus Growers καθοδηγείται από τις αρχές του Παγκόσμιου Συμφώνου των Ηνωμένων Εθνών (UNG) για τα ανθρώπινα δικαιώματα και την εργασία και στοχεύει να αποτελέσει πρότυπο για τα ανθρώπινα δικαιώματα και τις πρακτικές εργασίας σε όλες της, τις επιχειρηματικές δραστηριότητες. Η Venus Growers στηρίζεται κυρίως στις αρχές του ILO για όλα τα θέματα που αφορούν τα εργασιακά.

– Η Εταιρεία αντιμετωπίζει με σεβασμό κάθε εργαζόμενο και φροντίζει για την εξασφάλιση ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος, στο οποίο όλοι είναι επακριβώς ενήμεροι για τα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις τους, ενώ παράλληλα υποστηρίζεται η ανάπτυξη των ικανοτήτων.

– Η Εταιρεία επιλέγει, προσλαμβάνει και αποζημιώνει όλους τους εργαζομένους και συνεργάτες της βάσει των προσόντων και ικανοτήτων τους, του είδους και της ποιότητας της εργασίας που πρέπει να διεξαχθεί. Σε καμία περίπτωση δεν υιοθετεί κριτήρια σχετικά με τη φυλή, τη θρησκεία, την εθνικότητα, το χρώμα, το φύλο, την ηλικία, την υπηκοότητα, τις σεξουαλικές προτιμήσεις, την οικογενειακή κατάσταση, τη σωματική ή διανοητική αναπηρία, τα πολιτικά φρονήματα ή οποιονδήποτε άλλα χαρακτηριστικά. Η Εταιρεία ευνοεί τη διαφορετικότητα και την ισότητα ως θεμελιώδη δικαιώματα των απασχολούμενων. (Πολιτική ίσων ευκαιριών/ κατά των διακρίσεων)

– Στην Εταιρεία δεν απασχολούνται ανήλικοι (παιδιά και νέοι κάτω των 18^ο ετών).

Υποστηρίζουμε την πλήρη συμμόρφωση με το κατώτερο όριο ηλικίας για την ανάθεση εργασίας όπως αυτό προτείνεται από τους Διεθνείς Οργανισμούς Εργασίας και το οποίο είναι όχι πριν την ολοκλήρωση της υποχρεωτικής εκπαίδευσης και όχι κάτω από 15 ετών, εκτός από περιπτώσεις που εμπίπτουν σε κάποιες εξαιρέσεις των ΔΟΕ (σαφείς εθνικούς νόμους αναπτυσσόμενων χωρών, ελαφριά εργασία, δραστηριότητες που αναφέρονται σε

ειδικές συμβάσεις των ΔΟΕ). Απορρίπτουμε τελείως τους τύπους εργασίας που χαρακτηρίζονται ως "οι χειρότερες μορφές παιδικής εργασίας" από τους ΔΟΕ. (UNGC 5, ILO C138, ILO C182).

Η Εταιρεία είναι πρόθυμη να αναπτύξει ή να συμμετάσχει και να συνεισφέρει σε πολιτικές και σε προγράμματα που προάγουν τη μετάβαση του κάθε παιδιού που βρίσκεται να εκτελεί παιδική εργασία στην ποιοτική εκπαίδευση έως ότου δεν είναι πλέον παιδί.

Υποστηρίζουμε ότι τα παιδιά και τα νεαρά άτομα κάτω των 18 ετών δεν πρέπει να απασχολούνται τη νύχτα ή σε επικίνδυνες συνθήκες.

– Η Εταιρεία καταδικάζει κάθε μορφής καταναγκαστικής και υποχρεωτικής εργασίας, για παράδειγμα, όπου οι εργαζόμενοι εξαναγκάζονται σε εργασία με σοβαρές στερήσεις, σωματική βία ή σεξουαλική εκμετάλλευση, ή να περιορίζονται οι δράσεις των ανθρώπων (ΚΑΤΑΝΑΓΚΑΣΤΙΚΗ & ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ -ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΔΟΥΛΕΙΑ). Οι εργαζόμενοι δεν υποχρεούνται να υποβάλλουν «χρηματικές εγγυήσεις» ή τα έγγραφα ταυτότητάς τους στον εργοδότη τους και είναι ελεύθεροι να εγκαταλείπουν τον εργοδότη τους μετά από εύλογη προειδοποίηση. Η σχέση εργασίας θα πρέπει να επιλέγεται ελεύθερα και χωρίς απειλές. Η Εταιρεία παρέχει εκπαίδευση σε στελέχη των τμημάτων προμηθειών, πωλήσεων, διασφάλισης ποιότητας και προσωπικού ώστε να είναι σε θέση να αναγνωρίζουν τα σημάδια καταναγκαστικής και υποχρεωτικής εργασίας. Αρχή της εταιρείας είναι ότι **Η ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΠΙΛΕΓΕΤΑΙ ΕΛΕΥΘΕΡΑ ΚΑΙ ΧΩΡΙΣ ΑΠΕΙΛΕΣ** (UNGC 4, ILO C29, ILO C105).

– Η Εταιρεία αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθε και το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης. Αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα συνδικαλισμού και της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε συμφωνία με τους σχετικούς ισχύοντες εθνικούς νόμους. Οι εργαζόμενοι είναι σε θέση να συμμετέχουν σε σωματεία της επιλογής τους χωρίς το φόβο του εκφοβισμού, αντιποίνων ή διάκρισης σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία. (UNGC 3). Οι εργαζόμενοι, χωρίς καμία διάκριση, έχουν το δικαίωμα του συνδικαλισμού και της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε σωματεία της επιλογής τους. Η Εταιρεία υιοθετεί ανοικτή στάση απέναντι στις δραστηριότητες των συνδικάτων και στις οργανωτικές δραστηριότητες αυτών. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων δεν υφίστανται διακρίσεις και έχουν πρόσβαση στο να εκτελούν καθήκοντα εκπροσώπου στο χώρο εργασίας. Σε περίπτωση που το δικαίωμα στην ελευθερία του συνεταιρίζεσθε και της συλλογικής διαπραγμάτευσης είναι περιορισμένο σύμφωνα με τη νομοθεσία, η Εταιρεία διευκολύνει και δε παρεμποδίζει την ανάπτυξη των παράλληλων μέσων για την ανεξάρτητη και ελεύθερη ένωση και διαπραγμάτευση.

– Η Εταιρεία καταβάλλει μισθούς και παροχές που συμφωνούν κατ' ελάχιστο με την ισχύουσα εθνική νομοθεσία ή τα ισχύοντα πρότυπα στον κλάδο, όποιο από τα δύο είναι ευνοϊκότερο για τον εργαζόμενο. Σε κάθε περίπτωση η αμοιβή του εργαζόμενου πρέπει να είναι αρκετή ώστε να καλύπτονται οι βασικές ανάγκες διαβίωσης. Σε όλους τους εργαζόμενους παρέχονται γραπτές και κατανοητές πληροφορίες σχετικά με τη μισθοδοσία τους πριν την έναρξη της εργασιακής σχέσης και σαφές χρονοδιάγραμμα για την καταβολή του μισθού.

– Οι ώρες εργασίας συμμορφώνονται με την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις όπου υπάρχουν και τα διεθνή πρότυπα εργασίας. Οι ώρες εργασίας, εξαιρουμένων των υπερωριών, καθορίζονται με σύμβαση, και δεν υπερβαίνουν τις 48 ώρες την εβδομάδα. (Διεθνή πρότυπα συνιστούν τη σταδιακή μείωση των κανονικών ωρών εργασίας, κατά περίπτωση, σε 40 ώρες την εβδομάδα, χωρίς αντίστοιχη μείωση των μισθών των εργαζομένων.) Οι υπερωρίες είναι οικειοθελείς. Χρήση των υπερωριών γίνεται υπεύθυνα, λαμβάνοντας υπόψη όλα τα ακόλουθα: την έκταση, τη συχνότητα και τις ώρες εργασίας από μεμονωμένους εργαζόμενους και το εργατικό δυναμικό στο σύνολό της. Δεν χρησιμοποιείται για να αντικαταστήσει κανονική απασχόληση. Η υπερωρία πάντα να αποζημιώνεται ως έξτρα χρηματική αμοιβή, και συνιστάται να μην είναι λιγότερο από το 125% της κανονικής

αμοιβής. Οι ώρες εργασίας μπορούν να υπερβαίνουν τις 60 ώρες, για κάθε περίοδο 7 ημερών μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις, εφόσον πληρούνται όλα τα ακόλουθα:

- αυτό επιτρέπεται από το εθνικό δίκαιο.
- αυτό επιτρέπεται από συλλογική σύμβαση ελεύθερης διαπραγμάτευσης με κάποια οργάνωση των εργαζομένων που εκπροσωπούν ένα σημαντικό μέρος του εργατικού δυναμικού.
- Κατάλληλες εγγυήσεις λαμβάνονται για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων.
- Ο εργοδότης μπορεί να αποδείξει ότι πρόκειται για εξαιρετικές περιστάσεις όπως απρόσμενη αιχμή παραγωγής, ατυχήματα ή καταστάσεις έκτακτης ανάγκης.

Στους εργαζόμενους παρέχεται τουλάχιστον μία ημέρα ρεπό σε κάθε περίοδο 7 ημερών ή, εφόσον επιτρέπεται από το εθνικό δίκαιο, 2 ρεπό σε κάθε περίοδο 14 ημερών.

– Η Εταιρεία παρέχει στο μέτρο του δυνατού τακτική απασχόληση. Οι εργασίες που εκτελούνται είναι αναγνωρισμένες με βάση τις εργασιακές σχέσεις, όπως αυτές καθορίζονται από την ισχύουσα εθνική νομοθεσία. Οι υποχρεώσεις της Εταιρείας προς τους εργαζόμενους στο πλαίσιο της εργασίας ή τους νόμους της κοινωνικής ασφάλισης και τους κανονισμούς που απορρέουν από την κανονική σχέση εργασίας δεν θα πρέπει να αποφεύγονται μέσω της χρήσης εργασίας με σύμβαση, υπεργολαβίες, ή ρυθμίσεις εργασίας στο σπίτι είτε μέσω προγραμμάτων μαθητείας όπου δεν υπάρχει πραγματική πρόθεση να μεταδοθούν δεξιότητες ή να παρασχεθεί η κανονική απασχόληση, ούτε πρέπει να αποφεύγονται οποιεσδήποτε τέτοιες υποχρεώσεις μέσω της υπερβολικής χρήσης των συμβάσεων ορισμένου χρόνου απασχόλησης

ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ, ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Η Εταιρεία μέσω της Πολιτικής της για την Καταπολέμηση της Βίας και την Παρενόχλησης στους χώρους εργασίας έχει σκοπό να διασφαλίσει την παροχή ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος, χωρίς οποιαδήποτε μορφή παρενόχλησης και εκφοβισμού για όλα μέλη της εργασιακής κοινότητας. Προς το σκοπό αυτό δηλώνεται ρητά και κατηγορηματικά ότι απαγορεύεται αυστηρά οποιαδήποτε πράξη βίας ή παρενόχλησης στην εργασία. Η Εταιρεία εφαρμόζει πολιτική μηδενικής ανοχής για οποιαδήποτε μορφή βίας ή παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, και αντιμετωπίζει όλα τα περιστατικά με αντικειμενικότητα και διερευνά αμέσως τις σχετικές καταγγελίες μέσω του υπάρχοντος μηχανισμού διαχείρισης καταγγελιών.

ΚΑΜΙΑ ΣΚΛΗΡΗ Ή ΑΠΑΝΘΡΩΠΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΔΕΝ ΕΠΙΤΡΕΠΕΤΑΙ

Απαγορεύεται η σωματική κακοποίηση, η τιμωρία, η απειλή σωματικής κακοποίησης, η απειλή σεξουαλικής κακοποίησης, η λεκτική κακοποίηση ή άλλες μορφές εκφοβισμού.

Ως παραδείγματα παρενόχλησης μπορούν ενδεικτικά να αναφερθούν:

- τα υπονοούμενα, οι κοροϊδίες, τα αισχρά, σεξουαλικά ή ρατσιστικά αστεία ή σχόλια,
- η χρήση προσβλητικής γλώσσας κατά την περιγραφή ατόμων με αναπηρία,
- τα σχόλια για την εξωτερική εμφάνιση ή το χαρακτήρα κάποιου, τα οποία προκαλούν ντροπή ή αμηχανία,
- η παρακολούθηση, η καταδίωξη και η ανεπιθύμητη φραστική ή φυσική προσοχή έναντι κάποιου ατόμου,

- οι προσβλητικές και επίμονες ερωτήσεις για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση κάποιου, την προσωπική του ζωή, τα σεξουαλικά του ενδιαφέροντα ή προτιμήσεις, καθώς και παρόμοιες ερωτήσεις για τη φυλή ή την εθνικότητά του, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτισμικής του ταυτότητας και θρησκείας,
- οι σεξουαλικές χειρονομίες ή επίμονες προτάσεις για ραντεβού ή απειλές,
- τα υπονοούμενα ότι οι σεξουαλικές χάρες κάποιου μπορούν να προωθήσουν την καριέρα του ή ότι η άρνηση για σύναψη σεξουαλικής σχέσης μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την επαγγελματική του πορεία στην εταιρεία
- οι αγενείς χειρονομίες, τα αγγίγματα και κάθε είδους ανεπιθύμητη σωματική επαφή,
- η διάδοση κακόβουλων σχολίων ή προσβολή κάποιου κυρίως λόγω διακρίσεων για την ηλικία, το φύλο, το είδος γάμου, το σύμφωνο συμβίωσης, την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, την οποιαδήποτε αναπηρία, τις σεξουαλικές του προτιμήσεις, τη θρησκεία ή τα “πιστεύω” του,
- οι απειλές λεκτικές ή με χειρονομίες, οι ύβρεις δημόσια ή κατ’ ιδίαν, - η υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, είτε κατ’ ιδίαν είτε ενώπιον τρίτων,
- τα ξεσπάσματα θυμού εναντίον κάποιου, - η άσκηση επίμονης ή αδικαιολόγητης κριτικής,
- ο αποκλεισμός από κοινωνικές εκδηλώσεις, συναντήσεις ομάδων εργασίας, συζητήσεις και συλλογικές αποφάσεις ή σχεδιασμό, - ο διαδικτυακός εκφοβισμός, - τα προσβλητικά ηλεκτρονικά μηνύματα, επιστολές και τηλεφωνήματα.
- Η προσφορά παροχών (π.χ. προαγωγή ή μισθολογική αύξηση), ως αντάλλαγμα για σεξουαλικές χάρες ή η δημιουργία περιβάλλοντος που προωθεί τη «σεξουαλική επαφή» ως μέσο για την επαγγελματική ανάπτυξη στο χώρο εργασίας.
- Η απειλή για αντίποινα σε περίπτωση απόρριψης σεξουαλικών προτάσεων ή η εκδίκηση σε βάρος του αρνούμενου τις σεξουαλικές προτάσεις.
- Η οπτική συμπεριφορά : άσεμνες χειρονομίες, προβολή σεξουαλικά προσβλητικών γραφικών υλικών ηλεκτρονικής και έντυπης μορφής (π.χ. e-mail, φωνητικά μηνύματα, βιβλία, αρχεία, φωτογραφίες, κ.λπ.), γελοιογραφίες ή αφίσες, ή οποιοδήποτε υλικό με άσεμνους ή σεξουαλικούς υπαινιγμούς.
- Η λεκτική συμπεριφορά : υποτιμητικά σχόλια, σεξουαλικά υπονοούμενα, χρήση σεξουαλικής «γλώσσας» ή «αστεία» σεξουαλικού περιεχομένου.
- Η λεκτική κατάχρηση σεξουαλικής φύσης: σεξουαλικά σχόλια για το σώμα ενός ατόμου, χρήση σεξουαλικά υποτιμητικών σχολίων στην περιγραφή ενός ατόμου, σεξουαλικά υπαινικτικά ή άσεμνα σχόλια σε συζήτηση, γράμματα, προσκλήσεις, σημειώσεις ή λοιπά σχόλια, επίθετα.
- η αποστολή μηνυμάτων με σεξουαλικά τολμηρό περιεχόμενο μέσω τηλεφωνικού μηνύματος (SMS), ηλεκτρονικής αλληλογραφίας (email), μέσων κοινωνικής δικτύωσης, φαξ ή επιστολής
- Η αποστολή άσεμνων φωτογραφιών ή μηνυμάτων με οποιονδήποτε τρόπο και η ανάρτηση σχολίων, φωτογραφιών κ.α. στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης.
- Η σωματική επαφή : αγγίγματα, τσιμπήματα, θωπείες ή χειρονομίες σεξουαλικής φύσης, κτυπήματα, ωθήσεις κ.λπ.

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΠΟΥ ΠΡΟΒΑΙΝΟΥΝ ΣΕ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ/
ΠΑΡΑΠΟΝΑ/ΠΑΡΑΒΙΑΣΕΙΣ

Η Εταιρεία διαθέτει Πολιτική Διαχείρισης Αναφορών (Whistleblowing) και προτρέπει/παροτρύνει τους εργαζόμενους που έχουν γνώση ή βάσιμο λόγο υποψίας αναφορικά με τη



διεξαγωγή συμπεριφορών παραβίασης του Κώδικα Δεοντολογίας ή άλλων Κανονισμών, να αναφέρουν αμέσως τα εν λόγω γεγονότα στον Υπεύθυνο Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών (Υ.Π.Π.Α.)

Η Εταιρεία δεν προβαίνει σε αντίποινα κατά οποιουδήποτε προσώπου που αναφέρει με καλή πίστη πληροφορίες σχετικά με ενδεχόμενες παραβάσεις, ή που συμμετάσχει σε οποιαδήποτε έρευνα ή διαδικασία από την Εταιρεία ή τις κρατικές αρχές, εκτός εάν διαπιστωθεί ότι οι πληροφορίες που έχουν παρασχεθεί ήταν εν γνώσει ψευδείς. Τα στοιχεία των προσώπων και των καταγγελιών διατηρούνται εμπιστευτικά.

Η Εταιρεία λαμβάνει όλα τα αναγκαία μέτρα για τη διατήρηση της εμπιστευτικότητας και τη μη αποκάλυψη της ταυτότητας του ατόμου και των πληροφοριών που έχει υποβάλει αυτό το άτομο. Γνωστοποίηση των ανωτέρω λαμβάνουν χώρα μόνο όταν: – κρίνεται απαραίτητο για τη διεξαγωγή αποτελεσματικής έρευνας και την ανάληψη κατάλληλων ενεργειών – απαιτείται από την ισχύουσα νομοθεσία

ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Η Εταιρεία αναλαμβάνει πρωτοβουλίες για να προάγει την περιβαλλοντική ευθύνη και υποστηρίζει την ανάπτυξη και διάδοση τεχνολογιών φιλικών προς το περιβάλλον. Εφαρμόζει σύστημα περιβαλλοντικής διαχείρισης με βάση το πρότυπο ISO 14001 και προβαίνει σε καταγραφή των εκπομπών του CO₂ ακολουθώντας το GHG Protocol και το πρότυπο ISO 14064, με στόχο τον περιορισμό και τη μείωση του περιβαλλοντικού αποτυπώματος. Η Εταιρεία έχει ευθυγραμμίσει τη στρατηγική της, με ενέργειες και δράσεις που αποσκοπούν στην προστασία του περιβάλλοντος και τη μείωση των αρνητικών επιπτώσεων σε αυτό. Στο πλαίσιο αυτό, διαθέτει προηγμένο σύστημα βιολογικού καθαρισμού, μέσω του οποίου πραγματοποιείται η διαχείριση των υγρών αποβλήτων, ενώ συνεργάζεται με κατάλληλα αδειοδοτημένους εξωτερικούς συνεργάτες για τη διαχείριση των στερεών αποβλήτων. Οι πολιτικές προστασίας της Εταιρείας για το περιβάλλον επικεντρώνονται στη διαρκή βελτίωση της περιβαλλοντικής διαχείρισης και στην ανάπτυξη πρωτοβουλιών για την προστασία του φυσικού περιβάλλοντος και της ποιότητας ζωής στις περιοχές όπου βρίσκονται οι εγκαταστάσεις της. Η Εταιρεία είναι πλήρως συμμορφωμένη με το σύνολο της περιβαλλοντικής νομοθεσίας, συμπεριλαμβανομένης της λήψης και διατήρησης όλων των αδειών και εγκρίσεων που προκύπτουν από την επιχειρηματική της δραστηριότητα.

ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΠΡΟΣ ΤΟΥΣ ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΕΣ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΠΕΛΑΤΕΣ

Η Εταιρεία παρέχει σε όλους τους υποψήφιους προμηθευτές αμερόληπτα ίσες ευκαιρίες. Η επιλογή τους βασίζεται σε αντικειμενικά κριτήρια όπως η τιμή και η ποιότητα, καθώς και η αξιοπιστία και η ακεραιότητα του προμηθευτή. Απαγορεύεται η παροχή ή λήψη οποιωνδήποτε παράνομων προμηθειών, δωροδοκιών, ή παρόμοιων πληρωμών οποιουδήποτε τύπου στο πλαίσιο των εμπορικών συμφωνιών.

Η Εταιρεία δεν συνάπτει επιχειρηματικές σχέσεις με προμηθευτή ή συνεργάτη που είναι γνωστό ότι λειτουργεί με πρακτικές κακομεταχείρισης εργαζομένων, όπως είναι η εκμετάλλευση παιδιών, η σωματική τιμωρία, η κακομεταχείριση γυναικών, η αναγκαστική εργασία, ή άλλες μορφές ανήθικης και άδικης εργασίας. Οι ανωτέρω πρακτικές καταδικάζονται από την Εταιρεία.

Η Εταιρεία δεν κάνει διακρίσεις μεταξύ των πελατών και τους τοποθετεί όλους στην ίδια βάση επιχειρηματικής δεοντολογίας.

Ο Κώδικας Δεοντολογίας χαρακτηρίζεται «μηδενικής ανοχής» για οποιαδήποτε συμπεριφορά που αποτελεί παράβαση του παρόντος. Ακολούθως η Εταιρεία θα λαμβάνει



όλα τα απαραίτητα μέτρα για την αποτροπή συμπεριφορών που δεν συμμορφώνονται με τον Κώδικα Δεοντολογίας και θα εφαρμόζει κατάλληλες διορθωτικές ενέργειες για το μετριασμό της επαναληψιμότητας παρόμοιων συμπεριφορών. Οι άνθρωποι της Εταιρείας που παραβιάζουν τον Κώδικα, ενδέχεται να υποστούν πειθαρχικές συνέπειες, που μπορεί να περιλαμβάνουν έως και την καταγγελία της συνεργασίας τους με την Εταιρεία.

ΕΙΜΑΣΤΕ ΔΕΣΜΕΥΜΕΝΟΙ ΠΡΟΣ ΤΟΥΣ ΠΕΛΑΤΕΣ ΜΑΣ / ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΕΣ / ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΝΑ ΑΚΟΛΟΥΘΟΥΜΕ ΑΥΤΟ ΤΟΝ ΚΩΔΙΚΑ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ. ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΠΟΥ ΚΑΠΟΙΟΣ ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙ ΟΠΟΙΑΔΗΠΟΤΕ ΑΠΟΚΛΙΣΗ, ΕΙΝΑΙ ΕΥΠΡΟΣΔΕΚΤΗ Η ΥΠΟΒΟΛΗ ΣΧΟΛΙΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΡΘΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ.

ΚΑΛΕΣΤΕ ΜΑΣ ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΩΣ ΣΤΟ +302331023311 (εσωτ.123) Υπεύθυνος Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών.

Ή ΣΤΕΙΛΤΕ ΜΑΣ EMAIL ΣΤΟ qa@venusgrowers.gr ή/ και στο hr@venusgrowers.gr