

ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ

Περιεχόμενα

ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ.....	1
1. Γενικά	2
2. Εργασία και Ανθρώπινα Δικαιώματα	2
3. Δωροδοκία και Διαφθορά	3
4. Εθελοντικές Δράσεις προσφοράς στις Τοπικές Κοινωνίες	4
5. Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία.....	5
6. Καταπολέμηση της Βίας και της Παρενόχλησης και Διαχείριση Εσωτερικών Καταγγελιών.....	5
7. Προστασία του Περιβάλλοντος	8
8. Σχέσεις με Πελάτες και Προμηθευτές	9
9. Αντιμετώπιση Εργαζομένων που προβαίνουν σε παράπονα	9
10. Αναφορά Παραβάσεων	9
11. Υπευθυνότητες Συντήρησης Κώδικα Δεοντολογίας	10
12. Συνέπειες Μη Τήρησης του Κώδικα Δεοντολογίας	10

1. Γενικά

Ο παρόν κώδικας (εφεξής «Κώδικας Δεοντολογίας») της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία «FARCOM ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΚΑΛΛΥΝΤΙΚΩΝ», η οποία εδρεύει στη ΒΙ.ΠΕ. Νέας Ραιδεστού, 57001, Θεσσαλονίκη, Ελλάδα, απευθύνεται σε όλους εκείνους που εργάζονται ή συνεργάζονται με την Εταιρεία, συμπεριλαμβανομένων ενδεικτικά των διευθυντών της, των διοικητικών στελεχών της και των λοιπών εργαζομένων. 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.

Σε περίπτωση που προκύψουν ερωτήσεις ή απορίες σχετικά με την ερμηνεία ή την εφαρμογή του Κώδικα Δεοντολογίας της Εταιρείας, θα πρέπει να έρθετε σε επαφή με τον Τεχνικό Διευθυντή, ή την Οικονομική Διεύθυνση, ή τον Πρόεδρο ή τον Γενικό Διευθυντή της Εταιρείας.

2. Εργασία και Ανθρώπινα Δικαιώματα

Στο πλαίσιο διασφάλισης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της εξασφάλισης ενός υγιούς και ασφαλούς περιβάλλοντος εργασίας, η Farcom τηρεί ευλαβικά τα ακόλουθα:

- 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, διορίζει και αποζημιώνει όλους τους εργαζομένους και συνεργάτες της βάσει των προσόντων και ικανοτήτων τους, και του είδους και ποιότητας της εργασίας που πρέπει να διεξαχθεί. Σε καμία περίπτωση δεν υιοθετεί κριτήρια σχετικά με τη φυλή, τη θρησκεία, την εθνικότητα, του χρώματος, του φύλου, της ηλικίας, της υπηκοότητας, των σεξουαλικών προτιμήσεων, της οικογενειακής κατάστασης, της σωματικής αναπηρίας, ή οποιονδήποτε άλλων χαρακτηριστικών. Η Εταιρεία ευνοεί τη διαφορετικότητα και την ισότητα ως θεμελιώδη δικαιώματα των απασχολούμενων σε αυτή και πηγή ισχύος για την Εταιρεία.
- Η Εταιρεία δεν απασχολεί παιδιά για τις εργασίες της. Ως παιδική εργασία καθορίζεται στην Ελλάδα η εργασία οποιουδήποτε ατόμου ηλικίας μικρότερης των δεκαπέντε (15)

ετών, ωστόσο σε καμία περίπτωση δεν θα απασχολήσουμε άτομο ηλικίας κάτω των δεκαέξι (16) ετών.

- Απαγορεύεται ρητά η σεξουαλική ή άλλου είδους παρενόχληση των εργαζομένων της Εταιρείας από οποιοδήποτε πρόσωπο στον εργασιακό χώρο.
- Η Εταιρεία σέβεται τις ιδιαιτερότητες των εργαζομένων της και αποτρέπονται συμπεριφορές που ενδέχεται να θίξουν την αξιοπρέπειά τους. Δίνονται ίσες ευκαιρίες σε όλους τους εργαζομένους χωρίς να λαμβάνονται υπόψιν οι προσωπικές τους προτιμήσεις.
- Η Εταιρεία καταβάλλει προσπάθειες για την εξάλειψη πρόκλησης κινδύνων στο χώρο εργασίας, παρέχει ένα ασφαλές και υγιεινό περιβάλλον για τους ανθρώπους της και συμμορφώνεται με όλους τους ισχύοντες νόμους και πρότυπα ασφαλείας και υγείας στον εργασιακό χώρο.
- Η Εταιρεία μεριμνά για τη διατήρηση ενός ασφαλούς, υγιεινού και βιώσιμου χώρου εργασίας για όλους τους εργαζομένους και συνεργάτες της, απαγορεύοντας την κατοχή, χρήση, πώληση ή μεταφορά παράνομων ουσιών/ ναρκωτικών, την εργασία υπό την επιρροή αλκοόλ ή άλλων απαγορευμένων ουσιών, την κατοχή ή χρήση όπλων ή πυρομαχικών τόσο στις εγκαταστάσεις της Εταιρείας όσο και κατά τη διεξαγωγή των απαραίτητων εργασιών.

3. Δωροδοκία και Διαφθορά

Όλες οι συναλλαγές των εταιρειών της Εταιρείας διενεργούνται με τρόπο νόμιμο και δεοντολογικό.

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, σε μετρητά ή υπό οποιαδήποτε άλλη 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

- Επιχειρηματικά δώρα και η ψυχαγωγία

Τα Επιχειρηματικά δώρα και η ψυχαγωγία που ανταλλάσσονται συχνά μεταξύ επιχειρηματικών εταίρων ως ένδειξη σεβασμού, εκτίμησης και συνεργασίας, τα οποία μπορεί να περιλαμβάνουν γεύματα και ποτά, εισιτήρια για αθλητικές ή πολιτιστικές εκδηλώσεις, ταξίδια, διαμονή και άλλα

εμπορεύματα ή υπηρεσίες. Ωστόσο, ενδέχεται να προκύψουν ζητήματα όταν τέτοια δώρα παρεμβαίνουν ή δίνουν την εντύπωση ότι παρεμβαίνουν στις αντικειμενικές επιχειρηματικές αποφάσεις. Για τον λόγο αυτό ορίζεται το ανώτατο όριο χρηματικής αξίας δώρου (100 ευρώ), το οποίο δεν εκλαμβάνεται ως δωροδοκία.

Ωστόσο, ακόμα κι αν επιτρέπεται σύμφωνα με τους ισχύοντες νόμους, θα πρέπει να αποφεύγεται η προσφορά ή η λήψη οποιουδήποτε δώρου, φιλοδωρήματος ή ψυχαγωγίας που ενδέχεται ή μπορεί να θεωρηθεί ότι επηρεάζει αθέμιτα μια επιχειρηματική σχέση. Αυτές οι οδηγίες ισχύουν ακόμη και κατά τη διάρκεια παραδοσιακών εποχών ή εκδηλώσεων όπου προσφέρονται δώρα, όπως γενέθλια, επέτειοι ή άλλες γιορτές.

- Δωρεές και χορηγίες σε Φιλανθρωπικά Ιδρύματα, Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις και Οργανισμούς

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.

- 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.

4. Εθελοντικές Δράσεις προσφοράς στις Τοπικές Κοινωνίες

Η Farcom με υψηλή αίσθηση ευθύνης απέναντι στον άνθρωπο και στις τοπικές κοινωνίες, σχεδιάζει και υλοποιεί δράσεις εθελοντικού χαρακτήρα για την βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και βιοτικού επιπέδου των κατοίκων των τοπικών κοινωνιών. Πιο συγκεκριμένα, έχει προβεί στα ακόλουθα:

- Κοινωνικό κομμωτήριο Θεσσαλονίκης: Χρηματική και προϊόντική χορηγία για τη δημιουργία και τη λειτουργία της κοινωνικής δομής του δήμου Θεσσαλονίκης, που έχει στόχο να φροντίσει άστεγους και άπορους πολίτες, προσφέροντας δωρεάν υπηρεσίες περιποίησης, όπως κούρεμα, λούσιμο και χτένισμα.

- Ορφανοτροφείο Θηλέων "Η ΜΕΛΙΣΣΑ": Χρηματική Χορηγία και συμμετοχή περισσότερων από 60 εργαζόμενων της εταιρίας, οι οποίοι ένωσαν τις δυνάμεις τους για καλό σκοπό, καθώς έτρεξαν στον Ημιμαραθώνιο δρόμο των 21k και στον Δρόμο Υγείας & Δυναμικού Βαδίσματος 10k και 5k για να στηρίξουν το πολύτιμο έργο του Ορφανοτροφείου Θηλέων «Η Μέλισσα».
- Χαμόγελο του Παιδιού: Διάθεση Προϊόντων για το Χριστουγεννιάτικο Smile Bazaar
- Σύλλογος Σύνδρομου Down Ελλάδος: Διάθεση Προϊόντων
- Οι Φίλοι του ΚΕ.ΠΕ.Π Άγιος Δημήτριος: Διάθεση Προϊόντων
- Χαμόγελο του Παιδιού: Διάθεση Προϊόντων για το Πασχαλινό Smile Bazaar

5. Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία

Η προστασία της υγείας και της ασφάλειας όλων των εργαζομένων ή συνεργατών της Εταιρείας σε όλους τους χώρους εργασίας αποτελεί μέγιστη προτεραιότητα για την Εταιρεία.

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 και οι συνεργάτες της Εταιρείας οφείλουν να σέβονται και να συμμορφώνονται με τις πολιτικές και τα πρότυπα υγιεινής και ασφάλειας που ορίζονται. Αυτά περιλαμβάνουν όχι μόνο τις υποχρεωτικές εκ του νόμου απαιτήσεις αλλά και τις βέλτιστες πρακτικές του κλάδου στον οποίο ανήκει η Εταιρεία και να διασφαλίζουν ότι η Εταιρεία παρέχει ένα υγιεινό και ασφαλές εργασιακό περιβάλλον και να μεριμνά για τους πελάτες και τους επισκέπτες στις εγκαταστάσεις της.

6. Καταπολέμηση της Βίας και της Παρενόχλησης και Διαχείριση Εσωτερικών Καταγγελιών

Η Εταιρεία μέσω της Πολιτική της για την Καταπολέμηση της Βίας και της Παρενόχλησης και τη Διαχείριση Εσωτερικών Καταγγελιών, εκφράζει της δέσμευσή της για την αντιμετώπιση και την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, με σκοπό τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος, όπου θα κυριαρχεί ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Προς το σκοπό αυτό, ρητά και κατηγορηματικά δηλώνεται ότι απαγορεύεται αυστηρά κάθε μορφής βία και παρενόχληση που εκδηλώνεται, κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτή, συμπεριλαμβανομένης της βίας και της παρενόχλησης λόγω φύλου, καθώς και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Ενδεικτικά και όχι περιοριστικά η Εταιρεία δηλώνει ότι απαγορεύονται αυστηρά :

- 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,
- η αποστολή μηνυμάτων με σεξουαλικά τολμηρό περιεχόμενο μέσω τηλεφωνικού μηνύματος (SMS), ηλεκτρονικής αλληλογραφίας (email), μέσων κοινωνικής δικτύωσης, φαξ ή επιστολής,
- 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 παρούσα πολιτική εφαρμόζεται και γνωστοποιείται:

- στη Διοίκηση και στα μέλη της «ΦΑΡΚΟΜ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΚΑΛΛΥΝΤΙΚΩΝ»,
- στους εργαζόμενους της επιχείρησης, ανεξάρτητα από το συμβατικό καθεστώς της απασχόλησής τους (ορισμένου – αορίστου χρόνου, μερικής – πλήρους απασχόλησης),
- στους απασχολούμενους στην επιχείρηση δυνάμει συμβάσεως έργου, μίσθωσης παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών και έμμισθης εντολής,
- στους απασχολούμενους μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών,
- στους πρακτικώς ασκούμενους και μαθητευόμενους,
- στους εθελοντές,
- στους εργαζόμενους, των οποίων η σχέση εργασίας με την επιχείρηση έχει λήξει,
- στους υποψήφιους εργαζόμενους της επιχείρησης,
- σε άλλα άτομα που συναλλάσσονται ή συνεργάζονται με την εταιρεία.

Η εταιρεία, σε συνεργασία και με τον ιατρό εργασίας της επιχείρησης, ενημερώνει τους εργαζομένους για τους κινδύνους της βίας και της παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και για τους τρόπους πρόληψής της. Ειδικότερα :

- Προσφέρει προγράμματα εκπαίδευσης και επιμόρφωσης στο σύνολο του προσωπικού της, σε συνεργασία με τον ιατρό εργασίας της επιχείρησης.
- Αναρτά αφίσες στους χώρους εργασίας και διανέμει έντυπο υλικό για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, διασφαλίζοντας ότι όλα τα πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος, γνωρίζουν την πολιτική και τις διαδικασίες της εταιρείας απέναντι σε περαστικά βίας και παρενόχλησης και γνωρίζουν πού μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση που θίγονται από φαινόμενα βίας ή παρενόχλησης.

Η «ΦΑΡΚΟΜ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΚΑΛΛΥΝΤΙΚΩΝ» ορίζει ως αρμόδιο πρόσωπο για την ενημέρωση και τη συμβουλευτική καθοδήγηση του προσωπικού για τα ζητήματα που αφορούν στην πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας την κυρία Στυλιανή Παπουτσή.

Η εταιρία εκπαιδεύει τα στελέχη και τους προϊσταμένους των τμημάτων της επιχείρησης, ώστε να αναγνωρίζουν τη βία και την παρενόχληση στην εργασία και να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στο προσωπικό και τους συνεργάτες της.

Επιπλέον, ενθαρρύνει τους εργαζομένους της να καταγγέλλουν τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, στα οποία τυγχάνει να είναι μάρτυρες. Κάθε πρόσωπο που καταγγέλλει ή αναφέρει περιστατικό βίας ή παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, προστατεύεται από πάσης φύσεως αντίποινα και άνισης ή δυσμενούς μεταχείρισης, υπό την προϋπόθεση ότι η καταγγελία ή η αναφορά έλαβε χώρα καλόπιστα και με εύλογη πεποίθηση ότι το περιεχόμενο της καταγγελίας ή της αναφοράς, ήταν αληθές.

Η εσωτερική διαδικασία επίλυσης των προβλημάτων που σχετίζονται με περιστατικά βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας μπορεί να είναι είτε ανεπίσημη είτε επίσημη.

Η διαδικασία υποβολής καταγγελιών ή αναφοράς περιστατικών βίας και παρενόχλησης έχει ως αποκλειστικό στόχο να γνωστοποιήσει σε όλα τα πρόσωπα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος, τους τρόπους με τους οποίους θα αναφέρονται τέτοιου είδους περιστατικά, καθώς και τυχόν παραβιάσεις ή μη συμμόρφωσης με τις προβλέψεις του παρόντος. Κάθε παράβαση του παρόντος θα έχει ως αποτέλεσμα τη λήψη δίκαιων πειθαρχικών μέτρων, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και τις σχετικές εταιρικές διαδικασίες, ανεξάρτητα από τη θέση του παραβάτη.

Για κάθε καταγγελία ή αναφορά περιστατικών βίας και παρενόχλησης που θα λάβει η εταιρεία, θα ληφθούν όλα τα απαραίτητα μέτρα, προκειμένου να τηρηθεί εμπιστευτική η ταυτότητα του ατόμου που θα γνωστοποιήσει οποιαδήποτε σχετική πληροφορία.

Όλες οι παρεχόμενες πληροφορίες θα υπόκεινται σε αυστηρά εμπιστευτική διαχείριση και θα υποβάλλονται σε έλεγχο, ως προς την αξιοπιστία τους από κατάλληλα εκπαιδευμένα πρόσωπα, που έχουν υπογράψει σύμβαση εχεμύθειας.

Κατ' εξαίρεση, η ταυτότητα του καταγγέλλοντος μπορεί να αποκαλύπτεται, όταν : α) συναινεί εγγράφως ο ίδιος ο καταγγέλλων, β) απαιτείται από το νόμο η αποκάλυψη του καταγγέλλοντος, γ) η καταγγελία εμπεριέχει προδήλως δόλο και δ) η αποκάλυψη της ταυτότητας θεωρείται αναγκαία για την πρόληψη ή τη μείωση της απειλής για την ασφάλεια του προσωπικού της επιχείρησής.

Οι εργαζόμενοι που αναφέρουν περιστατικά βίας ή παρενόχλησης και γενικά, μη αποδεκτούς τρόπους συμπεριφοράς, σε σχέση με τον παρόντα Κώδικα, θα προστατεύονται από τυχόν συμπεριφορές που μπορεί να έχουν εκδικητικό χαρακτήρα.

Οι καταγγελίες ή αναφορές περιστατικών βίας και παρενόχλησης θα πρέπει να λαμβάνουν χώρα, με βάση την καλή πίστη. Καταγγελίες ή αναφορές που περιέχουν εκουσίως ψευδείς, κακόβουλες ή προπετείς κατηγορίες και ισχυρισμούς, ενδέχεται, κατά περίπτωση, να υπόκεινται σε πειθαρχικές ή και ποινικές κυρώσεις, με βάση την ισχύουσα νομοθεσία. Οι καταγγελίες ή αναφορές περιστατικών βίας και παρενόχλησης θα πρέπει να στηρίζονται σε βάσιμες υποψίες και όχι σε ανυπόστατα στοιχεία ή φήμες. Παρόλα αυτά, δεν αναμένεται η πλήρης απόδειξη της καταγγελίας ή της αναφοράς από τον ίδιο τον καταγγέλλοντα, καθόσον τούτο αποτελεί αντικείμενο διερεύνησης από τα αρμόδια όργανα και τις υπηρεσίες της εταιρείας.

7. Προστασία του Περιβάλλοντος

Ο περιορισμός και η μείωση του περιβαλλοντικού αποτυπώματος από τις λειτουργίες και τις επιχειρηματικές δραστηριότητές μας συνιστά μία από τις βασικές δεσμεύσεις της Εταιρείας.

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, διαθέτουμε προηγμένο σύστημα βιολογικού καθαρισμού, μέσω του οποίου πραγματοποιείται η διαχείριση των υγρών αποβλήτων, ενώ συνεργαζόμαστε με κατάλληλα αδειοδοτημένους εξωτερικούς συνεργάτες για τη διαχείριση των στερεών αποβλήτων. Επίσης, ποσοτικοποιούμε τις άμεσες και έμμεσες σχετικές με την ενέργεια εκπομπές Αερίων του Θερμοκηπίου (GHG) και παρακολουθούμε και ερμηνεύουμε την τάση τους σε συνάρτηση του χρόνου, αποσκοπώντας στο μετριασμό της κλιματικής αλλαγής.

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.

Δεσμευόμαστε για την πλήρη συμμόρφωση με το σύνολο της περιβαλλοντικής νομοθεσίας, συμπεριλαμβανομένης της λήψης και διατήρησης όλων των αδειών και εγκρίσεων που απαιτούνται για την επιχειρηματική μας δραστηριότητα, του ορθού χειρισμού, της αποθήκευσης

και απόρριψης υλικών σύμφωνα με τη σχετική νομοθεσία και της έγκαιρης και ακριβούς υποβολής των απαιτούμενων εκθέσεων στις αρμόδιες κρατικές υπηρεσίες.

8. Σχέσεις με Πελάτες και Προμηθευτές

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

Η Εταιρεία δεν παρέχει προσωπικές χάρες σε πελάτες σχετικά με τιμές, διαφημιστικές προσφορές, προώθηση (μάρκετινγκ) προϊόντων. Η Εταιρεία τοποθετεί όλους τους πελάτες της στην ίδια βάση επιχειρηματικής δεοντολογίας.

Η Εταιρεία δεν συνάπτει επιχειρηματικές σχέσεις με οποιονδήποτε 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, με την τελευταία να προχωράει άμεσα σε διακοπή της επιχειρηματικής σχέσης με τον εν λόγω προμηθευτή ή συνεργάτη.

Για τον λόγο αυτό, για οποιονδήποτε Προμηθευτή/Συνεργάτη απαιτείται απόδειξη της ελάχιστης διασφάλισης υπεύθυνων πρακτικών σε θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία και η συμμόρφωση τους με τους εργασιακούς νόμους. Επιπλέον, η ανάδειξη από τον Προμηθευτή/Συνεργάτη πιστοποιήσεων, προτύπων και εθελοντικών σχημάτων βιωσιμότητας που αποδεικνύουν την προώθηση ενός υγιούς και δίκαιου εργασιακού περιβάλλοντος, θα λαμβάνεται υπόψιν κατά την αξιολόγηση του Προμηθευτή/Συνεργάτη.

9. Αντιμετώπιση Εργαζομένων που προβαίνουν σε παράπονα

Η Εταιρεία δεν προβαίνει σε οποιαδήποτε αρνητική ενέργεια ή τιμωρία κατά οποιουδήποτε προσώπου τυχόν υποβάλλει παράπονα, καταγγελίες, αναφορές ή προσώπου που συμμετέχει ή βοηθά στην έρευνα ενδεχόμενης παράβασης του Κώδικα Δεοντολογίας, εκτός εάν ο εν λόγω ισχυρισμός ήταν εν γνώσει ψευδής. Η Εταιρεία διατηρεί την εμπιστευτικότητα των στοιχείων των ατόμων αυτών και των καταγγελιών στο μέγιστο δυνατό βαθμό.

10. Αναφορά Παραβάσεων

Σύμφωνα με την Πολιτική Διαχείρισης Αναφορών (Whistleblowing), η Εταιρεία παροτρύνει ισχυρά τους εργαζομένους που κατέχουν γνώση ή βάσιμου λόγου 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.), που είναι το αρμόδιο όργανο για την παραλαβή και την εξέταση των Αναφορών, ήτοι την CFO's Executive Assistant της Εταιρείας, Στυλιανή Παπουτσή. 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.

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.

11. Υπευθυνότητες Συντήρησης Κώδικα Δεοντολογίας

Η ευθύνη για την παρακολούθηση, εφαρμογή, συντήρηση και αναθεώρηση του Κώδικα Δεοντολογίας ανατίθεται στην Τεχνική Διευθύντρια της εταιρίας. Πιο συγκεκριμένα, οι αρμοδιότητές είναι οι εξής:

- Ανασκόπηση και αναθεώρηση του Κώδικα Δεοντολογίας
- Συλλογή δεδομένων και αξιολόγηση ενεργειών που απορρέουν από την εφαρμογή ή μη-τήρηση του Κώδικα Δεοντολογίας
- Επικοινωνία του Κώδικα Δεοντολογίας σε κάθε ενδιαφερόμενο και διασφάλιση των απαραίτητων μέσων για την εφαρμογή του

12. Συνέπειες Μη Τήρησης του Κώδικα 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.

Ραιδεστός 27/11/2024 (v1)

Ο Διευθύνων Σύμβουλος



FARCOM A.E.
ΠΑΡΑΓΩΓΗ & ΕΜΠΟΡΙΑ ΧΑΛΑΥΝΤΙΚΩΝ
& ΕΙΔΩΝ ΚΟΜΜΟΤΗΡΙΟΥ
ΕΔΡΑ: ΒΙ.ΠΕ. ΝΕΑΣ ΡΑΪΔΕΣΤΟΥ, ΘΕΡΜΗ ΘΕΣΣ. ΠΙΚΗΣ - ΤΚ 57001
Τ.Θ. 60691 ΤΗΛ: 2310 837077 FAX: 2310 833222
ΑΦΜ 095529034 Δ.Ο.Υ. Φ.Α.Ε. ΘΕΣΣ/ΠΙΚΗΣ
ΑΡ. Γ.Ε.Μ.Η: 038365205000 ΑΜΠ 3348