



**FLEXOPACK ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ
ΠΛΑΣΤΙΚΩΝ**

**ΘΕΣΗ ΤΖΗΜΑ –194 00 ΚΟΡΩΠΙ ΑΤΤΙΚΗΣ
Αρ. Γ.Ε.ΜΗ. 582101000**

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ
σύμφωνα με το άρθρο 152 του ν.4548/2018 , ως ισχύει**

Εκδοση 2

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

- 1. Εισαγωγή**
- 2. Σκοπός , στόχοι και πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής**
- 3. Ορισμοί και Αξίες**
- 4. Κατευθυντήριες Αρχές και Στόχοι**
- 5. Διοίκηση και αρμοδιότητες**
- 6. Παρακολούθηση της Πολιτικής - Ρόλοι και αρμοδιότητες των Διευθύνσεων**
- 7. Τρόπος υποβολής εσωτερικών καταγγελιών & καταγγελιών**
- 8. Μη συμμόρφωση με την παρούσα Πολιτική**
- 9. Ισχύς και αναθεώρηση**

1. Εισαγωγή

1.1 Η Διοίκηση της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία «FLEXOPACK ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΛΑΣΤΙΚΩΝ» και τον διακριτικό τίτλο «FLEXOPACK Α.Ε.» (εφεξής για λόγους συντομίας «**Εταιρεία**»), εφαρμόζει στο πλαίσιο της λειτουργίας της κανόνες και αρχές που συμβάλλουν στην ίση μεταχείριση και στον εν γένει σεβασμό της διαφορετικότητας ως προς το σύνολο των εργαζομένων της και ιδίως ως προς τα διοικητικά, διαχειριστικά και εποπτικά όργανα της Εταιρείας όσον αφορά στο φύλο, στην ηλικία, στην τυχόν αναπηρία, στο εκπαιδευτικό και επαγγελματικό ιστορικό των ανωτέρω προσώπων ενισχύοντας με αυτόν τον τρόπο την πολυμορφία και την διαφορετικότητα στο εσωτερικό της Εταιρείας.

1.2 Σημειώνεται ότι σύνοψη της παρούσας Πολιτικής θα ενσωματωθεί στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 14 του ν. 4706/2020 περί εταιρικής διακυβέρνησης.

1.3 Η Πολιτική τέθηκε αρχικά σε ισχύ δυνάμει της από 23.12.2024 αποφάσεως του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, κατόπιν σχετικής εισηγήσεως της Διεύθυνσης Ανθρωπίνου Δυναμικού και του Υπευθύνου Κανονιστικής Συμμόρφωσης της Εταιρείας και εν συνεχεία τροποποιήθηκε και επικαιροποιήθηκε δυνάμει της από 30.12.2025 αποφάσεως του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, κατόπιν εισηγήσεως και πάλι της Διεύθυνσης Ανθρωπίνου Δυναμικού και του Υπευθύνου Κανονιστικής Συμμόρφωσης της Εταιρείας

Τυχόν επιγενόμενες μεταβολές και τροποποιήσεις της Πολιτικής, εφόσον είναι ουσιώδεις, υποβάλλονται προς έγκριση στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας.

Ως ουσιώδεις νοούνται οι μεταβολές και τροποποιήσεις οι οποίες μεταβάλλουν σημαντικά το περιεχόμενο της Πολιτικής, ιδίως ως προς τις εφαρμοζόμενες αρχές και κριτήρια αυτής.

2. Σκοπός, στόχοι και πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής

2.1 Η θέσπιση της παρούσας Πολιτικής αποσκοπεί στη διαμόρφωση συνθηκών στους εταιρικούς κόλπους που διαπνέονται από τον ύψιστο σεβασμό κάθε είδους διαφορετικότητας, παρέχοντας ισότητα ευκαιριών ανέλιξης στην διοικητική βαθμίδα της Εταιρείας (αλλά και ευρύτερα του Ομίλου), καθώς συμβάλλουν στην εξαφάνιση φαινομένων διακρίσεων, παρενόχλησης, δυσφήμισης ή θυματοποίησης, οδηγώντας με τον τρόπο αυτό στην εξαφάνιση κάθε διακρίσεως

και παρέχοντας προοπτικές ανέλιξης στις διοικητικές θέσεις της Εταιρείας, βασιζόμενες σε απολύτως αντικειμενικά και αξιοκρατικά κριτήρια.

2.2 Η Πολιτική καθορίζει τις αρχές, τους ορισμούς, το πλαίσιο και την προσέγγιση της Εταιρείας σε πάσης φύσεως ζήτημα ένταξης και διαφορετικότητας που εφαρμόζεται στις προσλήψεις, αμοιβές, προαγωγές και την ανάπτυξη τόσο των οργάνων διοίκησης και των Επιτροπών της Εταιρείας όσο και των διοικητικών, ανώτερων, ανώτατων και εν γένει πάσης βαθμίδος διευθυντικών της στελεχών (απάντων των ανωτέρω καλουμένων χάριν συντομίας ως «Διοικητική Ομάδα») με σκοπό την προσθήκη αξίας και την διαρκή ενίσχυση και αναβάθμιση της Διοικητικής Ομάδας της Εταιρείας, μέσω της διαρκούς ποικιλομορφίας και σύνθεσης των επιμέρους απόψεων.

Σκοπός εξάλλου είναι η δημιουργία μιας στρατηγικώς συγκροτημένης διοικητικής οργάνωσης και δομής και πολυπληθούς σύνθεσης των επιμέρους διοικητικών, διαχειριστικών και εποπτικών οργάνων καθώς και των διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας, η οποία δομή αναγνωρίζεται από την Διοίκηση της Εταιρείας ως αναγκαία και ενδεδειγμένη για την διασφάλιση της αποτελεσματικής, απρόσκοπτης και επιτυχούς διαχείρισης των υποθέσεων τόσο της Εταιρείας όσο και του Ομίλου. Η Εταιρεία εξετάζει διαρκώς τη συμβατότητα με τις προτεραιότητες και την κουλτούρα του Ομίλου εκάστου μέλους της Διοικητικής της Ομάδας και εφαρμόζει προκαθορισμένα κριτήρια επιλογής ανεξάρτητα από πάσης φύσεως διάκριση, καθώς αναγνωρίζει ότι η ύπαρξη πολυμορφίας και η χρήση των πολυποίκιλων δεξιοτήτων διαφορετικών ομάδων πληθυσμού εξυπηρετεί την εταιρική αξία και οδηγεί στη θωράκιση της λειτουργίας αυτής, στην ποιοτική στελέχωση και αποτελεσματική λειτουργία του συνόλου των μονάδων, στην εκπλήρωση του ρόλου εκάστου ατόμου, με βάση πάντοτε τη στρατηγική και τις μεσομακροπρόθεσμες επιχειρηματικές επιδιώξεις και στόχους της Εταιρείας.

Εξάλλου η ύπαρξη ποικίλων δεξιοτήτων, προσόντων, ηλικίας και κοινωνικού υπόβαθρου, δημιουργούν την εύλογη πεποίθηση ότι η Διοικητική Ομάδα της Εταιρείας διαθέτει πολυμορφία, η οποία επιτρέπει την έκφραση διαφορετικών οπτικών και απόψεων και διασφαλίζει ότι κατά την λήψη των διοικητικών και διαχειριστικών αποφάσεων δεν βαρύνει ουσιωδώς η βούληση ενός ατόμου ή μιας ομάδας κατά τρόπο που θίγει τα συμφέροντα της Εταιρείας.

2.3 Η Πολιτική εφαρμόζεται στην Εταιρεία καθώς και στο σύνολο των οντοτήτων οι οποίες ανήκουν στον Όμιλο και αφορά στο σύνολο των διοικητικών, διαχειριστικών, διευθυντικών και

εποπτικών οργάνων της επιχείρησης (εφεξής καλούμενα και ως «Υποκείμενα της Πολιτικής») και ειδικότερα:

(α) στο σύνολο των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας (εκτελεστικά, μη εκτελεστικά, ανεξάρτητα μη εκτελεστικά),

(β) στους Διευθύνοντες Συμβούλους της Εταιρείας, καθώς και στους Αναπληρωτές αυτών (έναν ή/και περισσότερους)

(γ) στα λοιπά , πλην των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου , πρόσωπα που απαρτίζουν τις Επιτροπές που έχουν συσταθεί στο πλαίσιο της εταιρικής διακυβέρνησης και

(δ) στα Ανώτατα και Ανώτερα Διευθυντικά Στελέχη , όπως αυτά ορίζονται κατωτέρω στην Ενότητα 3 .

2.4 Για τη διαμόρφωση και κατάρτιση της παρούσας Πολιτικής έχουν ληφθεί υπ' όψιν:

- ✓ Ο Κώδικας Ηθικής και Δεοντολογίας που έχει υιοθετήσει η Εταιρεία,
- ✓ ο Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας της Εταιρείας,
- ✓ η Πολιτική Βιώσιμης Ανάπτυξης που έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει η Εταιρεία,
- ✓ οι εταιρικές αρχές και αξίες καθώς και η κουλτούρα που διέπουν διαχρονικά την εσωτερική οργάνωση και λειτουργία της Εταιρείας,
- ✓ το μέγεθος, η φύση, η κλίμακα, η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της Εταιρείας, καθώς και η επιχειρηματική στρατηγική, οι στόχοι και οι προτεραιότητες αυτής.
- ✓ το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο

3. Ορισμοί και Αξίες

3.1 Ως **Διαφορετικότητα** ορίζεται το σύνολο των διαφορών που προκύπτουν μεταξύ μιας ομάδας ατόμων και εδράζονται κυρίως στην ηλικία, το φύλο, τη φυλή, τη θρησκεία, τον σεξουαλικό προσανατολισμό και το καθώς και το κοινωνικοοικονομικό εν γένει υπόβαθρο τους. Ειδικότερα η διαφορετικότητα περιλαμβάνει ενδεικτικά και όχι περιοριστικά :

- α) την διαφορετικότητα λόγω ταυτότητας ή δημογραφικών χαρακτηριστικών όπως είναι η ηλικία ,οι ειδικές ανάγκες, το φύλο και η ταυτότητα φύλου, η εθνικότητα και η φυλή, οι θρησκευτικές και άλλες πνευματικές πεποιθήσεις ή η έλλειψη αυτών, ο σεξουαλικός προσανατολισμός και η εθνική καταγωγή,
- β) την διαφορετικότητα λόγω βιωμάτων όπως είναι οι δεξιότητες , οι ικανότητες , η ακαδημαϊκή κατάρτιση και εν γένει το υπόβαθρο και

γ) την γνωστική διαφορετικότητα όπως είναι ο τρόπος σκέψης , η εκμάθηση , η προσωπικότητα και ο τρόπος εργασίας.

3.2 Ως Ισότητα ορίζεται η προώθηση της δίκαιης μεταχείρισης και της ίσης πρόσβασης σε ευκαιρίες, ανεξάρτητα από τις ατομικές συνθήκες του εκάστοτε προσώπου. Ως ευκαιρίες δε λογίζονται οι αμοιβές , η επαγγελματική ανάπτυξη και εν γένει η σταδιοδρομία. Η εφαρμογή της ισότητας εκφράζεται ως η αποφυγή της δυσμενούς μεταχείρισης, διάκρισης ή μεροληψίας εξαιτίας οιασδήποτε μορφής διαφορετικότητας.

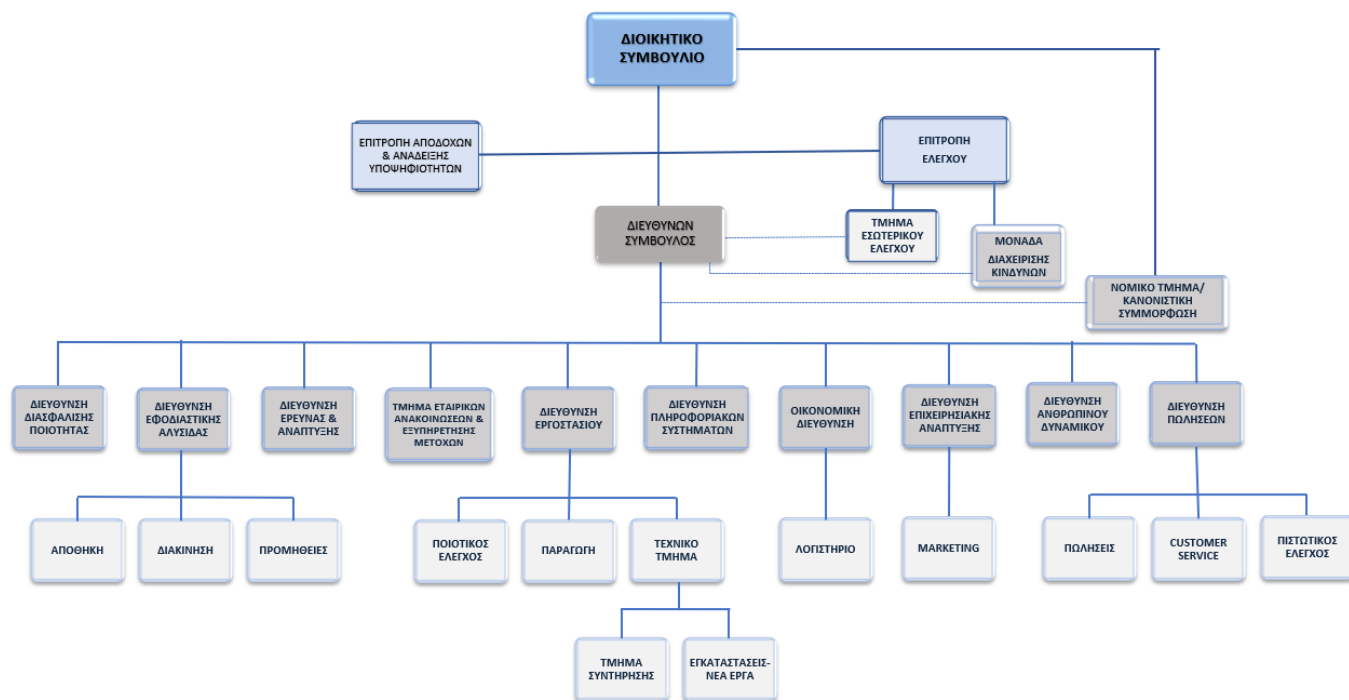
3.3 Ως Ένταξη ορίζεται η επίτευξη της συμμετοχής διαφορετικών μονάδων σε ένα εργασιακό περιβάλλον στο οποίο το σύνολο αυτών αντιμετωπίζονται δίκαια και με σεβασμό, απολαμβάνοντας ισότητα ευκαιριών και πόρων και δύνανται να συμβάλλουν πλήρως, αποτελεσματικώς και ενεργώς στην επιτυχία του οργανισμού.

3.4 Ως Διάκριση νοείται η δημιουργούμενη πραγματική κατάσταση στην οποία οιοδήποτε πρόσωπο στερείται ίσης μεταχείρισης ως προς την απασχόληση του/της, συμπεριλαμβανομένων της πρόσληψης, της στελέχωσης, της κατάρτισης, της προαγωγής και των παροχών, για αίτια που ανάγονται στην φυλή, την καταγωγή, την εθνικότητα, το χρώμα , το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ιθαγένεια, τη θρησκεία, την οικογενειακή κατάσταση, την πάσης φύσεως αναπηρία, την σχέση ή δραστηριότητα, την κοινωνική κατάσταση, την πηγή εισοδήματος.

3.5 Ως Θυματοποίηση ορίζεται η εμπειρία οιασδήποτε επιμέρους μονάδας αναφορικά με πάσης φύσεως εκφράσεις σωματικής, συναισθηματικής και ψυχολογικής κακοποίησης, χειραγώγησης και συναισθηματικού εκβιασμού.

3.6 Ως Οργανόγραμμα της Εταιρείας ορίζεται η απεικόνιση της οργανωτικής διάρθρωσης της Εταιρείας , όπως αυτή καθορίζεται και αποτυπώνεται στον ισχύοντα Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας , και προσδιορίζει τις οργανωτικές μονάδες , τις σχέσεις ιεραρχίας και αναφοράς μεταξύ αυτών , τη διάρθρωση των θέσεων ευθύνης και των βασικών αρμοδιοτήτων τους.

Ειδικότερα ως Οργανόγραμμα ορίζεται το ακόλουθο:



3.7 Ως Ανώτατα Διευθυντικά Στελέχη ορίζονται τα στελέχη της Εταιρείας βάσει του Οργανογράμματός της και σύμφωνα με τον ορισμό του άρθρου 2 του ν.4706/2020 (και όπως αυτά ορίζονται στον Κανονισμό Λειτουργίας της Εταιρείας και σύμφωνα με τον ορισμό του ΔΛΠ 24 , συμπεριλαμβανομένου και του Επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου) , τα οποία έχουν αρμοδιότητες υλοποίησης της στρατηγικής που καθορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας και τα οποία αναφέρονται απευθείας στον Διευθύνοντα Σύμβουλο ή/και όποτε αυτό είναι αναγκαίο στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας .,

Οι θέσεις στις οποίες απασχολούνται τα Ανώτατα Διευθυντικά στελέχη είναι οι εξής:

- Διευθυντής Εργοστασίου
- Διευθυντής R&D
- Group Commercial Director
- Διευθυντής Πωλήσεων
- Group Supply Chain Director
- Οικονομικός Διευθυντής (CFO)
- Επικεφαλής της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου

3.8 Ως Ανώτερα Διευθυντικά Στελέχη ορίζονται τα λοιπά, πλην των ανωτάτων, διευθυντικά στελέχη , τα οποία κατέχουν θέσεις ανώτερης διοικητικής ευθύνης στην Εταιρεία και έχουν αρμοδιότητα σχεδιασμού, συντονισμού και εποπτείας βασικών λειτουργιών ή οργανωτικών μονάδων της , συμπεριλαμβανομένων ιδίως οι επικεφαλής διευθύνσεων ή ισοδύναμων οργανωτικών μονάδων, οι οποίοι υπάγονται ιεραρχικά στη Διοίκηση της Εταιρείας βάσει του οργανογράμματος της Εταιρείας και τα οποία απασχολούνται στις κάτωθι θέσεις:

- Quality Assurance Manager
- Επικεφαλής Τμήματος Εταιρικών Ανακοινώσεων και Εξυπηρέτησης Μετόχων
- ICT Director
- Υπεύθυνος Επιχειρησιακής Ανάπτυξης
- Επικεφαλής Νομικού Τμήματος/Υπεύθυνη Κανονιστικής Συμμόρφωσης
- HR Manager
- Προϊστάμενος Λογιστηρίου

Σημειώνεται ότι η ανωτέρω απαρίθμηση των θέσεων των Ανώτερων και Ανώτατων Διευθυντικών Στελεχών είναι ενδεικτική και όχι περιοριστική καθώς δύναται να υπαχθούν στον ορισμό του Ανώτατου ή/και Ανώτερου Διευθυντικού Στελέχους και έτερες θέσεις , ανάλογα με τις μελλοντικές ανάγκες οργάνωσης της Εταιρείας .

4. Κατευθυντήριες Αρχές και Στόχοι

4.1 Η Εταιρεία αποδίδει στο σύνολο των προσώπων που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής ύψιστη αξία εφαρμόζοντας επιχειρηματικές πρακτικές που δείχνουν μηδενική ανοχή σε διακρίσεις, προάγοντας την εν γένει ισόποση εκπροσώπηση των φύλων, την ισότητα ευκαιριών και τη διαφορετικότητα και την ισότητα στις προσλήψεις, την απασχόληση, την εξέλιξη, τη διαχείριση ταλέντων και την ανταμοιβή πάντοτε σε απόλυτη συμμόρφωση με το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο και με σεβασμό στην προστασία των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.

Η Εταιρεία , εφαρμόζοντας της βέλτιστες πρακτικές χρηστής Εταιρικής Διακυβέρνησης , προάγοντας το σύνολο των αρχών υπέρ της διαφορετικότητας, διασφαλίζει ότι θα διατηρεί ποσοστό εκπροσώπησης γυναικών κατ' ελάχιστον :

α) 20% επί του συνόλου των λοιπών πλην των Μελών του Διοικητικού Συμβουλίου , Υποκειμένων της Πολιτικής

β) 33% επί του συνόλου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου

4.2 Η Εταιρεία λαμβάνει υπ' όψιν της το σύνολο των διαφορετικών συνιστωσών που χαρακτηρίζουν τα πρόσωπα που απαρτίζουν την διοικητική, διαχειριστική και εποπτική της μονάδα , συμπεριλαμβάνοντας την εκπαίδευση, την οικογενειακή κατάσταση , την κουλτούρα , τη γλώσσα, τον τρόπο σκέψης και εργασίας, την εμπειρία και της πάσης φύσεως δεξιότητες, προκειμένου να αξιοποιεί το σύνολο των ειδικότερων χαρακτηριστικών προς όφελος της Εταιρικής αξίας.

Σε καμία περίπτωση δεν γίνεται αποδεκτή εντός των εταιρικών κόλπων οιαδήποτε διάκριση , εκφοβισμός ή παρενόχληση επί τη βάσει της διαφορετικότητας.

4.3 Η Εταιρεία εξασφαλίζει την ακώλυτη πρόσβαση, χωρίς διακρίσεις φύλου, ηλικίας και λοιπών χαρακτηριστικών, σε πάσης φύσεως υποδομές , υπηρεσίες και αγαθά που υφίστανται στο εργασιακό περιβάλλον και φροντίζει με κάθε πρόσφορο μέσο προς τούτο.

4.4 Η Εταιρεία παρέχει άνευ διακρίσεως Ισότητα επαγγελματικών ευκαιριών. Δεν εφαρμόζει οιασδήποτε φύσεως διακρίσεις και αντιμετωπίζει το σύνολο των επιμέρους διευθυντικών, διοικητικών και διαχειριστικών μονάδων της με σεβασμό και ισότητα. Τηρεί απαρέγκλιτα τους ισχύοντες νόμους και κανονισμούς ενώ δεν λαμβάνει οιαδήποτε απόφαση με κριτήρια αναγόμενα στη φυλή, το χρώμα, το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, τη θρησκεία, την αναπηρία, την ταυτότητα ή την έκφραση του φύλου, την οικογενειακή κατάσταση, τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή εν γένει οιοδήποτε έτερο νομικά προστατευμένο αγαθό/δικαίωμα, ιδίως σε ό, τι αφορά τις προσλήψεις, εκπαιδεύσεις, τον καθορισμό της μισθοδοσίας ή την προαγωγή των οργάνων διοίκησης και των διοικητικών και διευθυντικών στελεχών της .

Οι διαδικασίες πρόσληψης, αξιολόγησης, επιλογής, αμοιβών και ανάπτυξης καθώς και οι εργασιακές πρακτικές δεν περιέχουν οιαδήποτε αναφορά ή περιορισμό ως προς το φύλο, την ηλικία, τον πολιτισμό, την εθνικότητα, τις σωματικές ικανότητες, τις πολιτικές και θρησκευτικές πεποιθήσεις, την κοινωνική κατάσταση, τον σεξουαλικό προσανατολισμό και κάθε άλλη ανάλογη διάκριση.

Κατά τις διαδικασίες πρόσληψης αλλά και αξιολόγησης διοικητικών και διευθυντικών(ανώτερων και ανώτατων) στελεχών δε γίνονται αναφορές σε προστατευόμενα χαρακτηριστικά όπως (φύλο, θρησκεία, οικογενειακή κατάσταση κλπ) , παρά μόνο σε προκαθορισμένα κριτήρια δεξιοτήτων και απόδοσης.

Η Εταιρεία διασφαλίζει ότι υφίσταται ακώλυτη πρόσβαση σε προγράμματα κατάρτισης και ανάπτυξης των δεξιοτήτων των επιμέρους μονάδων της.

4.5 Η Εταιρεία είναι διαρκώς προσηλωμένη με αίσθημα ευθύνης στον στόχο, στην εκμάθηση, στην συνεχή παρακολούθηση και στην τακτική επανεξέταση του ορισμού της διαφορετικότητας, στην επίτευξη της ισότητας και της αποφυγής των τυχόν διακρίσεων.

4.6 Η Εταιρεία φροντίζει για την αλληλεπίδραση και τη συνεργασία ατόμων με διαφορετικό υπόβαθρο και διαφορετικές αντιλήψεις προκειμένου να επιτυγχάνεται και εν τοις πράγμασι η αгаστή συνεργασία μεταξύ «διαφορετικών» προσώπων εφαρμόζοντας εμπράκτως την αгаστή συνεργασία ακόμα και μεταξύ ετερόκλητων ομάδων , μηδενίζοντας τις διακρίσεις , τον ελιτισμό και την πάσης φύσεως αρνητική αντιμετώπιση των πάσης φύσεως χαρακτηριστικών παντός προσώπου.

4.7 Η Εταιρεία εξασφαλίζει ισότητα αμοιβών για ομοειδές αντικείμενο εργασιών και αποφεύγεται πάσης φύσεως μη αξιοκρατική διάκριση αναγόμενη στο φύλο, τη φυλή την εθνικότητα ή την εν γένει πάσης φύσεως ύπαρξη ειδικότερων χαρακτηριστικών.

4.8 Η Εταιρεία λαμβάνει το σύνολο των αναγκαίων μέτρων (όπως ενδεικτικά τροποποίηση εξοπλισμού, περιβάλλοντος χώρο εργασίας, αντικειμένου εργασίας, τρόπου εκτέλεσης καθηκόντων, ωραρίου και τόπου εργασίας) προκειμένου να καθίσταται εφικτή η αποδοτική εκπλήρωση των καθηκόντων κάθε προσώπου με ειδικότερες ανάγκες (λ.χ εγκύους , ανάγκη φροντίδας ή αλλαγή στην κατάσταση της υγείας τους κλπ) , δείχνοντας εμπράκτως τον υψηλό σεβασμό προς κάθε ανεξαρτήτως πρόσωπο άνευ διακρίσεων.

5. Διοίκηση και Αρμοδιότητες

5.1 Η αλληλεπίδραση με οιοδήποτε Υποκείμενο της παρούσας Πολιτικής ενδέχεται να αποκαλύψει ζητήματα διαφορετικότητας και ισότητας και ως εκ τούτου κάθε πρόσωπο είναι υπεύθυνο για την εκ μέρους του αποφυγή οιασδήποτε πρακτικής και συμπεριφοράς που ενδέχεται να αποτελεί δυσμενή διάκριση της εν γένει διαφορετικότητας.

5.2 Για τον σκοπό αυτό η Εταιρεία ενθαρρύνει συστηματικά τα πρόσωπα που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της Παρούσας Πολιτικής να παρακολουθούν εκπαιδευτικά προγράμματα , να

μετεκπαιδεύονται , να συμμετέχουν σε ημερίδες και εν γένει να καταρτίζονται περαιτέρω με σκοπό την αποτελεσματικότερη προάσπιση, αλλά και την διαρκή προαγωγή της διαφορετικότητας.

6. Παρακολούθηση της Πολιτικής - Ρόλοι και αρμοδιότητες των Διευθύνσεων

6.1 Η Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού έχει την ευθύνη εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής , ενώ είναι αρμόδια για την λήψη πάσης φύσεως αναφορών που ανάγονται σε αποκλίσεις από το περιεχόμενο της.

6.2 Ο Υπεύθυνος Κανονιστικής Συμμόρφωσης της Εταιρείας παρέχει συμβουλές σε περίπτωση αμφιβολίας αναφορικά με την ύπαρξη ή μη φαινόμενων που αποτελούν αντικείμενο της Παρούσας Πολιτικής και έχει την ευθύνη για την εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση του προσωπικού σε θέματα που άπτονται της παρούσας Πολιτικής.

7. Τρόπος υποβολής εσωτερικών καταγγελιών & καταγγελιών

7.1 Η υποβολή εσωτερικών καταγγελιών/αναφορών για πάσης φύσεως φαινόμενο απόκλισης από την παρούσα Πολιτική πραγματοποιείται αποκλειστικά εγγράφως επώνυμα ή/και ανώνυμα.

7.2 Ο τρόπος υποβολής των εν λόγω καταγγελιών/αναφορών πραγματοποιείται :

- Με την αποστολή στο e-mail: tina.ginosati@flexorack.com
- Με την τοποθέτηση αυτής στο ειδικά διαμορφωμένο κυτίο καταγγελιών που διατηρείται σε ασφαλές σημείο στις εγκαταστάσεις της Εταιρείας με ελεύθερη και διακριτή πρόσβαση. Η συλλογή των καταγγελιών από το κυτίο πραγματοποιείται μηνιαίως από την Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού
- Με ταχυδρομική αποστολή στη διεύθυνση Flexorack A.E., Κορωπί, Ηφαίστου 37, Θέση Τζήμα, με την ένδειξη «Εμπιστευτικό και Απόρρητο» υπ’ όψιν της Υπεύθυνης Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών, κυρίας Σταματίνας Γκινოსάτη.

8. Μη συμμόρφωση με την παρούσα Πολιτική

8.1 Η Εταιρεία επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε πάσης φύσεως φαινόμενα και περιστατικά παρέκκλισης από την παρούσα Πολιτική επιφυλασσόμενη για τυχόν πειθαρχικές (συμπεριλαμβανομένης της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας) ή άλλες νομικές κυρώσεις σύμφωνα με τις διατάξεις του ισχύοντος νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου.

8.2 Ενδέχεται εφόσον τούτο κρίνεται αναγκαίο , ο ενεργών την παραβίαση της παρούσας Πολιτικής να προταθεί να παρακολουθήσει κατάλληλο πρόγραμμα εκπαίδευσης και υπό στενή παρακολούθηση να επιδιώξει στόχους που αποβλέπουν στην προσαρμογή της συμπεριφοράς του με τις αρχές της παρούσας Πολιτικής

9. Ισχύς και αναθεώρηση

Η αρχική έκδοση της Πολιτικής αυτής εγκρίθηκε και τέθηκε σε ισχύ με την από 23.12.2024 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας . Η παρούσα, αποτελεί την δεύτερη αναθεωρημένη έκδοση της Πολιτικής και εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας δυνάμει της από 30/12/2025 απόφασής του με σκοπό αφενός μεν την διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής της και αφετέρου τον επαναπροσδιορισμό των Κατευθυντηρίων Αρχών και Στόχων.

Η Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού από κοινού με την συνδρομή του Υπευθύνου Κανονιστικής Συμμόρφωσης είναι τα αρμόδια όργανα για την διαχείριση και την περιοδική αναθεώρηση και επικαιροποίηση της παρούσας Πολιτικής.

Έκδοση	Ημερομηνία	Περιγραφή	Έγκριση
1	23/12/2024	Αρχική Έκδοση	23/12/2024
2	30/12/2025	Δεύτερη έκδοση	30/12/2025