



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ

1^η Έκδοση 20/12/2023

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ

1. Εισαγωγή.....	3
2. Σκοπός	3
3. Ορισμοί.....	3
4. Πεδίο Εφαρμογής	5
5. Αρχές Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.....	5
6. Στόχοι Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων	6
7. Διακυβέρνηση - Εφαρμογή και Αναθεώρηση	10
8. Μηχανισμός Παραπόνων και Αναφορών.....	11
9. Δέουσα Επιμέλεια και Αποκατάσταση	12
10. Ευθύνη Αλυσίδας Αξίας.....	13

1. Εισαγωγή

Οι άνθρωποι και ο σεβασμός για κάθε είδους ανθρώπινων δικαιωμάτων αποτελούν θεμέλιο της κουλτούρας και των αξιών του Ομίλου της LAMDA Development S.A. (εφεξής Όμιλος). Συνεπώς, ο Όμιλος διατηρεί στάση μηδενικής ανοχής στην παραβίαση ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Η παρούσα Πολιτική θεσπίζει ένα πλαίσιο για το σεβασμό και την τήρηση των διεθνώς αναγνωρισμένων ανθρωπίνων δικαιωμάτων εντός των δραστηριοτήτων του Ομίλου, καθώς επίσης και της αλυσίδας αξίας του και των κοινοτήτων στις οποίες δραστηριοποιείται, ως θεμελιώδες στοιχείο υπεύθυνης επιχειρηματικής συμπεριφοράς και συνεισφοράς στη βιώσιμη ανάπτυξη.

2. Σκοπός

Σκοπός της Πολιτικής είναι:

- η πρόληψη και η καταπολέμηση κάθε μορφής παραβίασης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, όπως εφαρμόζεται τόσο με τη μορφή της μη συμμετοχής του Ομίλου σε τέτοιες παραβιάσεις μέσω δικών του δραστηριοτήτων, όσο και με την αποφυγή οποιασδήποτε επιχειρηματικής σχέσης με τρίτους, που ενδέχεται να εμπλέκονται σε τέτοιες παραβιάσεις,
- η υλοποίηση της δέσμευσης του Ομίλου στον σεβασμό και την τήρηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων,
- η διασφάλιση της συμμόρφωσης με την ισχύουσα Νομοθεσία, τους διεθνείς κανονισμούς και τις σχετικές κατευθυντήριες γραμμές για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, και
- η ανάπτυξη και μετάδοση με συνέπεια μιας εταιρικής κουλτούρας με στόχο την προώθηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων ως ύψιστη προτεραιότητα.

3. Ορισμοί

Αλυσίδα Αξίας: Είναι το πλήρες φάσμα δραστηριοτήτων, πόρων και σχέσεων που σχετίζονται με το επιχειρηματικό μοντέλο της επιχείρησης και το εξωτερικό περιβάλλον στο οποίο δραστηριοποιείται και στα οποία βασίζεται για τη δημιουργία των προϊόντων ή των υπηρεσιών της σε όλο τον κύκλο ζωής της (Παράρτημα II του ESRS).

Ανθρώπινα Δικαιώματα: Τα ανθρώπινα δικαιώματα, που ορίζονται επίσημα στην Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (1948), αναφέρονται στα θεμελιώδη δικαιώματα και ελευθερίες που δικαιούται ο καθένας, χωρίς διακρίσεις οποιουδήποτε είδους, όπως φυλή, χρώμα, φύλο, γλώσσα, θρησκεία, πολιτική ή άλλη

γνώμη, εθνική ή κοινωνική καταγωγή, περιουσία, γέννηση ή άλλη περίπτωση. Η Διακήρυξη και ο ορισμός της έχουν θεσπίσει ένα ολοκληρωμένο διεθνές πλαίσιο για τα ανθρώπινα δικαιώματα και βασικές Διεθνείς Συνθήκες για τα ανθρώπινα δικαιώματα έχουν αναπτυχθεί και υιοθετηθεί με βάση τις αρχές της, όπως συγκεκριμένα το Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα (ICCPR) και το Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα (ICESCR).

Αποκατάσταση: Αναφέρεται τόσο στη διαδικασία παροχής επανόρθωσης για μια αρνητική επίπτωση όσο και στο τρόπο (δηλαδή θεραπεία) με τον οποίο μπορεί να επιλυθεί ή να εξισορροπηθεί ο αρνητικός αντίκτυπος (ΟΟΣΑ Καθοδήγηση Δέουσας Επιμέλειας για Υπεύθυνη Επιχειρηματική Συμπεριφορά).

Δέουσα Επιμέλεια (due diligence): Είναι η διαδικασία για τον εντοπισμό, την αποτροπή, τον μετριασμό και την αναφορά των πραγματικών ή πιθανών αρνητικών επιπτώσεων στις δραστηριότητες, την εφοδιαστική αλυσίδα και άλλες επιχειρηματικές σχέσεις μιας επιχείρησης (Οδηγίες του ΟΟΣΑ για πολυεθνικές επιχειρήσεις).

Εφοδιαστική Αλυσίδα: Αναφέρεται στο πλήρες φάσμα δραστηριοτήτων ή διαδικασιών που εκτελούνται από συνεργάτες της επιχείρησης (π.χ. προμηθευτές), οι οποίες παρέχουν προϊόντα ή υπηρεσίες που χρησιμοποιούνται για την ανάπτυξη και την παραγωγή των προϊόντων ή των υπηρεσιών της ίδιας της επιχείρησης. (Παράρτημα II του ESRS).

Εργαζόμενος: Ως Εργαζόμενοι ορίζονται οι εργαζόμενοι με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, οι παρέχοντες υπηρεσίες με συμβάσεις έμμισθης εντολής, οι αυτοαπασχολούμενοι, οι παρέχοντες υπηρεσίες με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών και προσωρινής απασχόλησης, οι απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, οι εργαζόμενοι συμβεβλημένων εταιριών που παρέχουν υπηρεσίες στον Όμιλο, οι πρακτικώς ασκούμενοι και μαθητευόμενοι, οι εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας με εταιρεία του Ομίλου έχει λήξει, οι υποψήφιοι εργαζόμενοι σε εταιρεία του Ομίλου, άλλα άτομα που συναλλάσσονται ή συνεργάζονται με τον Όμιλο, (π.χ. εργολάβοι, υπεργολάβοι, προμηθευτές, έκτακτοι εργαζόμενοι, εθελοντές κ.α.)

Μετριασμός: Αφορά σε δραστηριότητες που μειώνουν τον αντίκτυπο μιας αρνητικής επίπτωσης (ΟΟΣΑ Καθοδήγηση Δέουσας Επιμέλειας για Υπεύθυνη Επιχειρηματική Συμπεριφορά).

Όμιλος: Όμιλος εταιριών Lamda Development, που περιλαμβάνει τη LAMDA Development S.A. και τις θυγατρικές της.

ESRS: European Sustainability Reporting Standards

4. Πεδίο Εφαρμογής

Η Πολιτική ισχύει για την LAMDA Development S.A. και τις θυγατρικές της και προσδιορίζει τα ανθρώπινα δικαιώματα ανά ομάδα ενδιαφερόμενων σε όλη την αλυσίδα αξίας της και σύμφωνα με το συνολικό όραμα Βιώσιμης Ανάπτυξης του Ομίλου.

Επιπλέον, οι συνεργάτες και πελάτες του Ομίλου αναμένεται να σέβονται τα ανθρώπινα δικαιώματα κατά τρόπο συνεπή με την παρούσα Πολιτική στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων τους, αλλά και της αλυσίδας αξίας τους.

5. Αρχές Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων

Η Πολιτική αυτή βασίζεται στη δέσμευση για την προάσπιση των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων όπως ορίζεται στα ακόλουθα διεθνώς αναγνωρισμένα πρότυπα και στις κατευθυντήριες γραμμές:

- Την Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων των Ηνωμένων Εθνών (UDHR),
- Το Διεθνές Σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών για τα Αστικά και Πολιτικά Δικαιώματα (ICCPR),
- Το Διεθνές Σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών για τα Κοινωνικά, Οικονομικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα (ICESCR),
- Τις Κατευθυντήριες Αρχές των Ηνωμένων Εθνών για τις Επιχειρήσεις και τα Ανθρώπινα Δικαιώματα,
- Τις Αρχές των Ηνωμένων Εθνών - United Nations Global Compact,
- Τη Δήλωση της ΔΟΕ (ILO) για τις Θεμελιώδεις Αρχές και τα Δικαιώματα στην Εργασία (αρ. 29, αρ. 87, αρ. 98, αρ. 100, αρ. 105, αρ. 111 αρ. 138, αρ. 182),
- Το Ψήφισμα 46/7 των Ηνωμένων Εθνών για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα και το Περιβάλλον,
- Οι Εθελοντικές Αρχές των Ηνωμένων Εθνών για την Ασφάλεια και τα Ανθρώπινα Δικαιώματα,
- Τη Σύνοδο των Ηνωμένων Εθνών για την απάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των Γυναικών (CEDAW),
- Τη Σύνοδο για τα Δικαιώματα του Παιδιού,
- Τις Κατευθυντήριες Αρχές του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (OECD) για Πολυεθνικές Επιχειρήσεις,
- Την Ευρωπαϊκή Σύνοδο για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα,

- Το Γραφείο των Ηνωμένων Εθνών της Ύπατης Αρμοστείας για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα,
- Τη Διακήρυξη του ΟΗΕ για τα Δικαιώματα των Αυτόχθονων Πληθυσμών, και
- Σύμφωνα με τη σχετική Εθνική Νομοθεσία και οδηγίες σε όλες τις χώρες λειτουργίας.

Όταν υπάρχει ασυμφωνία μεταξύ της εθνικής Νομοθεσίας και των Διεθνών Προτύπων για τα ανθρώπινα δικαιώματα, ο Όμιλος προσπαθεί να διασφαλίσει τη μέγιστη προστασία ανθρωπίνων δικαιωμάτων, υπό την προϋπόθεση ότι εξασφαλίζεται η συμμόρφωση με την εθνική Νομοθεσία.

6. Στόχοι Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων

Η Πολιτική προσδιορίζει τα ανθρώπινα δικαιώματα ανά κατηγορία ενδιαφερομένων μερών, ως εξής:

1. Τα ανθρώπινα δικαιώματα των Εργαζομένων

Για τον Όμιλο, οι άνθρωποι αποτελούν ύψιστη προτεραιότητα και το πιο πολύτιμο περιουσιακό στοιχείο, τηρώντας:

- Το δικαίωμα σε δίκαιες και ευνοϊκές συνθήκες εργασίας
 - Ο Όμιλος δεσμεύεται να διασφαλίζει αξιοπρεπείς μισθούς και ώρες εργασίας, βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας και των εργασιακών προτύπων για το ωράριο εργασίας, τις υπερωρίες και τις άδειες.
 - Οι Εργαζόμενοι αμείβονται έγκαιρα και δεν υπόκεινται σε κρατήσεις μισθού ως πειθαρχικό μέτρο.
 - Ο Όμιλος δεσμεύεται να λαμβάνει όλα τα μέτρα για την εξάλειψη κάθε είδους καταναγκαστικής, δεσμευμένης, υποχρεωτικής εργασίας, σύγχρονης δουλείας ή εμπορίας ανθρώπων, δηλαδή κάθε εργασίας ή υπηρεσίας που απαιτείται από οποιοδήποτε άτομο υπό την απειλή οποιασδήποτε αρνητικής συνέπειας εάν η εργασία ή η υπηρεσία δεν ολοκληρώνεται.
 - Η παιδική εργασία απαγορεύεται ρητά. Τηρούνται τα ελάχιστα όρια ηλικίας πρόσληψης σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.
- Το δικαίωμα να επωφελούνται του υψηλότερου δυνατού επιπέδου σωματικής και ψυχικής υγείας

- Οι Εργαζόμενοι αντιμετωπίζονται με σεβασμό και αξιοπρέπεια, καθώς απαγορεύεται οποιαδήποτε κακομεταχείριση (σωματική ή λεκτική) ή άλλη παρενόχληση, ή οποιαδήποτε απειλή ή άλλη μορφή εκφοβισμού.
 - Ο Όμιλος δεσμεύεται να σέβεται την προσωπική ζωή των εργαζομένων και να καταβάλλει κάθε δυνατή προσπάθεια για την επίτευξη της βέλτιστης ισορροπίας μεταξύ αυτής και των εργασιακών υποχρεώσεων, με σεβασμό στην ισχύουσα νομοθεσία και τις συνήθειες πρακτικές, συμπεριλαμβανομένης της διασφάλισης ότι οι ώρες εργασίας των εργαζομένων δεν υπερβαίνουν τις μέγιστες που ορίζεται από την εθνική νομοθεσία.
 - Ο Όμιλος θεωρεί την Υγεία και Ασφάλεια στην εργασία ως βασικές αξίες και καταβάλλει κάθε δυνατή προσπάθεια για «μηδενικά ατυχήματα» ('zero accident') και για τη διατήρηση ενός υγιούς και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος σύμφωνα με διεθνώς αναγνωρισμένα πρότυπα και κατευθυντήριες γραμμές.
 - Ο Όμιλος έχει καθήκον να προστατεύει τις εγκαταστάσεις του και τους Εργαζόμενους από κάθε είδους κακόβουλες ενέργειες. Παράλληλα, ενεργεί ώστε να διασφαλίσει ότι πιθανοί κίνδυνοι και μέτρα αντιμετώπισης διαχειρίζονται κατάλληλα και σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, καθώς και ότι διενεργούνται τακτικές επιθεωρήσεις στις εγκαταστάσεις του, για την προστασία της ασφάλειας και της φύλαξης στην εργασία.
- Το δικαίωμα απαλλαγής από διακρίσεις
 - Όπως αναφέρεται ρητά στην Πολιτική του Ομίλου σχετικά με την Καταπολέμηση των Διακρίσεων, Βίας και Παρενόχλησης, ο Όμιλος εκφράζει στάση μηδενικής ανοχής στις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση, ενώ παράλληλα δεσμεύεται για την αντιμετώπιση και την εξάλειψη τέτοιων περιστατικών προκειμένου να διασφαλίσει ένα εργασιακό περιβάλλον όπου κυριαρχεί ο σεβασμός της ανθρώπινης αξιοπρέπειας καθώς δεν επιτρέπονται διακρίσεις βάσει προσωπικών χαρακτηριστικών και απόψεων.
 - Δεν ακολουθούνται πρακτικές που επιφέρουν διακρίσεις σε σχέση με θέματα απασχόλησης, όπως προσλήψεις, όροι επαγγελματικής απασχόλησης, πρόσβαση στην εκπαίδευση, διαδικασία προαγωγής, τερματισμός απασχόλησης, διαδικασίες συνταξιοδότησης που βασίζονται στη φυλή, το χρώμα, την εθνικότητα, την εντοπιότητα, την ηλικία, τη θρησκεία, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τις πολιτικές πεποιθήσεις, τη συμμετοχή σε συνδικάτα, την αναπηρία, την ιατρική κατάσταση, την κοινωνική καταγωγή ή την κοινωνική θέση.
 - Όλοι οι Εργαζόμενοι αμείβονται ισότιμα για την εκτέλεση των ίδιων εργασιακών καθηκόντων, ανεξάρτητα από το φύλο, τον σεξουαλικό

προσανατολισμό, τη φυλή, την εθνικότητα, τη θρησκεία ή οποιοδήποτε άλλο προσωπικό χαρακτηριστικό. Αυτή η αρχή ισχύει για όλες τις μορφές αμοιβών και αποζημίωσης, συμπεριλαμβανομένων των βασικών αμοιβών, των bonus, των αμοιβών υπερωριών και των λοιπών παροχών.

- Το δικαίωμα της ελεύθερης συμμετοχής σε συλλογικά όργανα εργαζομένων
 - Ο Όμιλος αναγνωρίζει και σέβεται το θεμελιώδες δικαίωμα των Εργαζομένων να συμμετέχουν ή να μην συμμετέχουν σε σωματεία και συνδικάτα ή παρόμοια αντιπροσωπευτικά όργανα και σε συλλογικές διαπραγματεύσεις στο βαθμό που επιτρέπεται από την ισχύουσα νομοθεσία.
- Το δικαίωμα στην κοινωνική ασφάλιση
 - Ο Όμιλος αναγνωρίζει το δικαίωμα των Εργαζομένων να λαμβάνουν παροχές, συμπεριλαμβανομένης της ασφάλισης υγείας, της αναρρωτικής άδειας και της άδειας μετ' αποδοχών, παρέχοντας στους Εργαζομένους ένα δίκτυ ασφαλείας σε περίπτωση ανεργίας, αναπηρίας ή άλλων γεγονότων.
- Το δικαίωμα στην ιδιωτικότητα
 - Ο Όμιλος δεσμεύεται να προστατεύει την ιδιωτικότητα και να λαμβάνει τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα για την προστασία των προσωπικών δεδομένων.
 - Η προστασία των προσωπικών δεδομένων και η συμμόρφωση με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο τίθεται σε προτεραιότητα. Προς τον σκοπό αυτό, ο Όμιλος έχει υιοθετήσει την Πολιτική Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, η οποία συνοδεύεται από ένα πλέγμα πολιτικών, διαδικασιών, μελετών και μέτρων με στόχο τη συνεχή διασφάλιση της νόμιμης επεξεργασίας δεδομένων σε όλο το φάσμα των δραστηριοτήτων του.
- Το δικαίωμα σε αποτελεσματική αποκατάσταση
 - Οι Εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα πρόσβασης σε δίκαιους και αποτελεσματικούς μηχανισμούς, για την αντιμετώπιση τυχόν παραβιάσεων των εργασιακών τους δικαιωμάτων. Αυτό περιλαμβάνει το δικαίωμα υποβολής καταγγελιών χωρίς φόβο αντιποίνων, άμεσης και αμερόληπτης έρευνας και αναζήτησης της κατάλληλης αποκατάστασης, όπως επίλυση, αποζημίωση ή πειθαρχική δίωξη κατά του εργοδότη. Αναλυτικά ο τρόπος υποβολής αναφορών, διαχείρισης και διερεύνησής τους αποτυπώνεται στην Πολιτική Αναφορών (Whistleblowing).

2. Τα ανθρώπινα δικαιώματα των πελατών, των χρηστών και επισκεπτών

Ο Όμιλος δεσμεύεται να προστατεύει τα δικαιώματα των πελατών, των χρηστών και των επισκεπτών του, τηρώντας:

- Το δικαίωμα να επωφελούνται του υψηλότερου δυνατού επιπέδου σωματικής και ψυχικής υγείας:
 - Ο Όμιλος δεσμεύεται να διασφαλίζει την Υγεία και Ασφάλεια των πελατών, των χρηστών και των επισκεπτών του στο πλαίσιο των εγκαταστάσεων του.
 - Για τη διασφάλιση της ακεραιότητας και της ασφάλειας των εγκαταστάσεων του, τόσο από εσωτερικές όσο και εξωτερικές απειλές, ο Όμιλος απασχολεί εξειδικευμένο προσωπικό φύλαξης και κατέχει συστήματα ασφαλείας, ενώ παράλληλα προστατεύει το απόρρητο και την αξιοπρέπεια των πελατών των χρηστών και επισκεπτών του.
 - Ο Όμιλος δεσμεύεται να συμμορφώνεται με τις Εθελοντικές Αρχές των Ηνωμένων Εθνών για την Ασφάλεια και τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, με σκοπό τη συνεχή βελτίωση και ανάπτυξη της υγείας και ασφάλειας, του περιβάλλοντος και της ποιότητας των υπηρεσιών.
- Το δικαίωμα στην ιδιωτικότητα
 - Ο Όμιλος διασφαλίζει το δικαίωμα των πελατών, χρηστών και επισκεπτών στην ιδιωτικότητα, προβαίνοντας σε επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων σε πλήρη συμμόρφωση με την ισχύουσα Νομοθεσία για τα Προσωπικά Δεδομένα (όπως ενδεικτικά τον Γενικό Κανονισμό για τα Προσωπικά Δεδομένα ή GDPR). Αναλυτικά, τα επιμέρους δικαιώματα των προσώπων ως προς την ιδιωτικότητα τους, αποτυπώνονται στην Πολιτική Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων.
- Το δικαίωμα απαλλαγής από διακρίσεις
 - Ο Όμιλος εκφράζει τη στάση μηδενικής ανοχής στις διακρίσεις, τη βία και την παρενόχληση στο πλαίσιο της σχέσης με τους συνεργάτες του.
 - Οι πελάτες, οι χρήστες και οι επισκέπτες έχουν το δικαίωμα της δίκαιης και ίσης μεταχείρισης, ανεξάρτητα από φυλή, χρώμα, θρησκεία, εθνική καταγωγή, φύλο, οικογενειακή κατάσταση ή αναπηρία.
- Το δικαίωμα σε αποτελεσματική αποκατάσταση
 - Οι πελάτες, οι χρήστες και οι επισκέπτες έχουν το δικαίωμα να αναζητήσουν επίλυση σε περίπτωση διαφωνίας με τον Όμιλο.

3. Τα ανθρώπινα δικαιώματα των **τοπικών κοινοτήτων** εντός των οποίων λειτουργεί ο Όμιλος

Ο Όμιλος αναγνωρίζει την επιρροή του στις κοινότητες εντός των οποίων δραστηριοποιείται, προασπίζοντας το δικαίωμα σε ένα ασφαλές, καθαρό, υγιές και βιώσιμο περιβάλλον:

- Ο Όμιλος δεσμεύεται να σέβεται και να υποστηρίζει τα δικαιώματα της τοπικής κοινότητας σχετικά με τη χρήση της γης, τη διατήρηση των φυσικών πόρων καθώς και την τοπική πολιτιστική κληρονομιά, ως βασικά στοιχεία της βιωσιμότητας και της ανθεκτικότητας των τοπικών κοινοτήτων.
- Λαμβάνονται μέτρα για να διασφαλιστεί ότι οι τοπικές κοινωνίες δρουν απαλλαγμένες από ρύπανση, μόλυνση και άλλους κινδύνους ως αποτέλεσμα των δραστηριοτήτων του Ομίλου, όπως η εκπόνηση Μελετών Περιβαλλοντικών Επιπτώσεων πριν από τον σχεδιασμό και την κατασκευή των αναπτυξιακών έργων.
- Λαμβάνονται μέτρα για να διασφαλιστεί ότι οι τοπικές κοινότητες ζουν σε ένα περιβάλλον κοινωνικής ενσωμάτωσης, παρέχοντας ασφαλή πρόσβαση στις εγκαταστάσεις του Ομίλου, διασφαλίζοντας τις ανάγκες των ευπαθών ομάδων, όπως άτομα με αναπηρία.
- Ο Όμιλος δεσμεύεται να επικοινωνεί και να διαβουλεύεται με τις τοπικές κοινωνίες μέσω αποτελεσματικού διαλόγου, για τον εντοπισμό και την αντιμετώπιση κοινωνικών και περιβαλλοντικών ζητημάτων σχετικά με πιθανές αρνητικές επιπτώσεις των δραστηριοτήτων του.

7. Διακυβέρνηση - Εφαρμογή και Αναθεώρηση

Ο σεβασμός και η προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων αποτελούν μέρος της ευρύτερης στρατηγικής του Ομίλου και εφαρμόζονται μέσω μιας σειράς πολιτικών και διαδικασιών, συμπεριλαμβανομένου του Κώδικα Δεοντολογίας, του Κώδικα Δεοντολογίας Προμηθευτών, της Πολιτικής Βιώσιμης Ανάπτυξης, της Πολιτικής για την Καταπολέμηση των Διακρίσεων, Βίας και Παρενόχλησης, της Πολιτικής Παροχών, της Πολιτικής Καταπολέμησης της Διαφθοράς, της Πολιτικής Σύγκρουσης Συμφερόντων και της Πολιτικής Αναφορών.

Η Πολιτική έχει εγκριθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο της LAMDA Development S.A., το οποίο είναι αρμόδιο να επιβλέπει την εφαρμογή της. Η Πολιτική είναι δημοσίως διαθέσιμη στον ιστότοπο της LAMDA Development S.A..

Η προετοιμασία, η αναθεώρηση και η παρακολούθηση της Πολιτικής εμπίπτει στη συντονισμένη συνεργασία της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και του τμήματος Βιώσιμης Ανάπτυξης. Τα εν λόγω μέρη συνεργάζονται και παρέχουν καθοδήγηση σε λοιπά τμήματα και διευθύνσεις του Ομίλου που ασχολούνται με την εφαρμογή της Πολιτικής αυτής.

Ο Όμιλος αξιολογεί και επανεξετάζει συνεχώς τον βέλτιστο τρόπο ενίσχυσης της προσέγγισής του αναφορικά με την ορθή αντιμετώπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Για το σκοπό αυτό, η παρούσα Πολιτική είναι ένα δυναμικό έγγραφο και θα επανεξετάζεται τουλάχιστον σε ετήσια βάση, λαμβάνοντας υπόψη τα εθνικά, διεθνή πρότυπα, καθώς και τις επιχειρηματικές ανάγκες του Ομίλου, προκειμένου να ενημερώνεται όταν απαιτείται, ώστε να διασφαλίζεται ότι παραμένει αποτελεσματική.

Η Πολιτική αναθεωρείται με την έγκριση του Διοικητικού Συμβουλίου.

8. Μηχανισμός Παραπόνων και Αναφορών

Ο Όμιλος υποστηρίζει σθεναρά την δημιουργία μιας κουλτούρας όπου οι Εργαζόμενοι και τα ενδιαφερόμενα μέρη αισθάνονται εξουσιοδοτημένοι να μιλήσουν για κάθε ανησυχία που μπορεί να προκύψει. Συνεπώς, παρέχει πολλαπλά κανάλια αναφορών και παραπόνων.

Η διαδικασία υποβολής παραπόνων ή προτάσεων είναι ανοιχτή και προσβάσιμη σε όλους, ώστε τα σχόλια και τα παράπονα να αντιμετωπίζονται έγκαιρα και αποτελεσματικά με δίκαιο, κοινωνικά αποδεκτό και απολύτως διαφανή τρόπο. Τα παράπονα μπορούν να υποβληθούν μέσω της ηλεκτρονικής φόρμας παραπόνων που διατίθεται στη διεύθυνση <https://www.lamdadev.com/en/contact/public-grievance-form.html>. Ο Όμιλος συλλέγει τα καταγεγραμμένα παράπονα σε τακτική βάση και προχωρά στη σχετική καταγραφή τους για την αποτελεσματική διαχείρισή τους. Όλα τα αιτήματα προωθούνται στο αρμόδιο Τμήμα Εταιρικής Επικοινωνίας, το οποίο έχει την ευθύνη να επικοινωνήσει με το ενδιαφερόμενο μέρος για την παροχή των απαραίτητων πληροφοριών, καθώς και τη διευθέτηση του παραπόνου. Ταυτόχρονα, ο Όμιλος δεσμεύεται να διερευνά και να αντιμετωπίζει κάθε ανησυχία, ενώ απέχει από κάθε ενέργεια κατά οποιουδήποτε ατόμου που αναφέρει, καλή τη πίστη, οποιαδήποτε πραγματική ή ύποπτη παραβίαση της παρούσας Πολιτικής.

Παράλληλα, ο Όμιλος, σε ευθυγράμμιση με την Πολιτική Αναφορών (Whistleblowing), έχει δημιουργήσει έναν ολοκληρωμένο μηχανισμό υποβολής, διαχείρισης και διερεύνησης επώνυμων ή ανώνυμων και σε κάθε περίπτωση εμπιστευτικών αναφορών, μέσω του οποίου όλοι οι Εργαζόμενοι και εξωτερικοί συνεργάτες έχουν τη δυνατότητα υποβολής αναφορών για παραβιάσεις στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης, συμπεριλαμβανομένων περιστατικών διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Ο μηχανισμός

περιλαμβάνει ειδικούς διαύλους υποβολής αναφορών, όπως ενδεικτικά την πλατφόρμα (<https://lamdadev.sec.fraudline.gr/>) και ειδικό email (whistleblowing@lamdadev.com). Τη διαχείριση των αιτημάτων αναλαμβάνει η Επιτροπή Διαχείρισης Αναφορών, όπως ορίζεται στην Πολιτική Αναφορών.

Τέλος, μέσω διαρκών διαδικασιών εμπλοκής των ενδιαφερομένων μερών, ο Όμιλος διατηρεί ανοικτή γραμμή επικοινωνίας με τις τοπικές κοινωνίες στις δραστηριότητές του και διαβουλεύεται με εκπροσώπους αυτών για την πρόληψη και τον μετριασμό τυχόν επιπτώσεων.

9. Δέουσα Επιμέλεια και Αποκατάσταση

Ως μέρος της συνεχούς δέσμευσής του για την εφαρμογή των Κατευθυντήριων Αρχών των Ηνωμένων Εθνών, ο Όμιλος προσπαθεί να διεξάγει τη δέουσα επιμέλεια για τα ανθρώπινα δικαιώματα στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων του και της αλυσίδας αξίας του, ώστε να αξιολογεί, να αντιμετωπίζει και να αναφέρει με διαφάνεια τους πραγματικούς και δυνητικούς κινδύνους για αυτά.

Κατανοώντας τις πιθανές συνέπειες των παραβιάσεων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, ο Όμιλος δίνει προτεραιότητα στις κατάλληλες ενέργειες για να εντοπίζει σχετικούς μεγαλύτερους κινδύνους και κατά συνέπεια να αποτρέπει ή να μετριάξει τις σχετικές επιπτώσεις. Οι προσπάθειές του θα επανεξετάζονται και θα κοινοποιούνται τακτικά σε ετήσια βάση μέσω της Δήλωσης Βιώσιμης Ανάπτυξης και άλλων εργαλείων επικοινωνίας.

Ο Όμιλος προσπαθεί να παρέχει αποτελεσματική και δίκαιη αποκατάσταση όταν προκύπτουν δυσμενείς επιπτώσεις στα ανθρώπινα δικαιώματα ως αποτέλεσμα των δραστηριοτήτων του. Όπου εντοπίζεται ότι ο Όμιλος προκάλεσε ή συνέβαλε άμεσα ή έμμεσα μέσω συνεργατών του, σε δυσμενείς επιπτώσεις στα ανθρώπινα δικαιώματα, θα προβαίνει σε κατάλληλες διαδικασίες αποκατάστασης μόνος του ή σε συνεργασία με άλλους σχετικούς φορείς. Κατά τη διάρκεια της διαδικασίας, ιδιαίτερη προσοχή θα δίνεται σε ευάλωτες ομάδες λόγω της τρωτότητας ή της περιθωριοποίησής τους.

Ο Όμιλος θεωρεί ότι η δέουσα επιμέλεια για τα ανθρώπινα δικαιώματα είναι μια συνεχής διαδικασία και αναγνωρίζει τη σημασία του διαλόγου με τα ενδιαφερόμενα μέρη για την ενημέρωση της προσέγγισης του Ομίλου.

10. Ευθύνη Αλυσίδας Αξίας

Ο Όμιλος αναμένει από όλους τους συνεργάτες του να συμμορφώνονται με την παρούσα Πολιτική και να ενεργούν ανάλογα στη δική τους αλυσίδα αξίας, μέσω κατάλληλων συστημάτων δέουσας επιμέλειας, μηχανισμού παραπόνων και αποκατάστασης.

Ο Όμιλος προσδοκά από τους επιχειρηματικούς του εταίρους να ενεργούν με διαφάνεια και να δεσμεύονται για συνεχή βελτίωση των εργασιών τους και συνεπώς δεσμεύεται να καταβάλει κάθε προσπάθεια παρακολούθησης της εφαρμογή της Πολιτικής στο σύνολο της αλυσίδας αξίας του.