



Kinsen

Kinsen Hellas
Έκθεση Βιώσιμης Ανάπτυξης

2023





Μήνυμα Διοίκησης	3	3. Προστασία του Περιβάλλοντος	21
Σχετικά με την Έκθεση Βιώσιμης Ανάπτυξης	4	3.1 Κλιματική Αλλαγή και Ποιότητα Αέρα	22
Η Εταιρεία σε Αριθμούς για το 2023	5	3.2 Ενεργειακή Μετάβαση	25
Οι Επιδόσεις της Εταιρείας το 2023	6	3.3 Βιώσιμη Κινητικότητα	27
1. Σχετικά με Εμάς	7	3.4 Εξοικονόμηση Υδάτινων Πόρων	30
1.1 Η Kinsen Hellas	8	4. Άνθρωποι και Ευημερία	32
1.2 Το Όραμά μας	8	4.1 Πρακτικές Απασχόλησης	33
1.3 Οι Δραστηριότητές μας	9	4.2 Ανθρώπινα Δικαιώματα	46
1.4 Η Ιστορία της Kinsen Hellas	13	4.3 Οι Δράσεις μας για την Κοινωνία και το Περιβάλλον	49
1.5 Συμμετοχές και Διακρίσεις	14	5. Εταιρική Διακυβέρνηση και Επιχειρηματική Ηθική	52
1.6 Η Αλυσίδα Αξίας και οι Επιχειρηματικές μας Σχέσεις μας	15	5.1 Εταιρική Κουλτούρα	53
2. Η Πορεία μας προς τη Βιώσιμη Ανάπτυξη	16	6. Παραρτήματα	57
2.1 Προσέγγιση Βιώσιμης Ανάπτυξης	17	6.1 Πίνακας Περιεχομένων GRI	58
2.2 Διαβούλευση Ενδιαφερομένων Μερών	18		
2.3 Ανάλυση Ουσιαστικότητας	19		



Μήνυμα Διοίκησης

[GRI 2-22]

Ως ταχεία αναπτυσσόμενη εταιρεία μίσθωσης και χρηματοδότησης οχημάτων και μηχανημάτων, δηλώνουμε τη δέσμευσή μας προς τις αρχές της βιώσιμης ανάπτυξης, εκδίδοντας την πρώτη Έκθεση Βιώσιμης Ανάπτυξης, μόλις από την τρίτη χρονιά της ύπαρξής μας. Στόχος μας είναι να προσφέρουμε ολοκληρωμένες λύσεις βιώσιμης κινητικότητας, υιοθετώντας τα κριτήρια ESG στην επιχειρηματική στρατηγική μας και παράγοντας θετικό αποτύπωμα για το περιβάλλον, τους ανθρώπους μας και την κοινωνία ευρύτερα.

Μακροοικονομικές Συνθήκες

Το 2023, ήρθαμε αντιμέτωποι με τις ευμετάβλητες μακροοικονομικές συνθήκες όπως τη ευρύτερη γεωπολιτική, οικονομική και ενεργειακή αστάθεια, αλλά και τις σημαντικές διαταραχές της εφοδιαστικής αλυσίδας, που επηρέασαν βαθύτατα τον κλάδο της αυτοκινητοβιομηχανίας και του mobility, προκαλώντας καθυστερήσεις στην κατασκευή και την παράδοση των νέων οχημάτων σε παγκόσμια κλίμακα. Παρά τις δυσκολίες αυτές, και τη συνολική αβεβαιότητα που επικράτησε, στην Kinsens Hellas καταφέραμε να παραμείνουμε πιστοί στην αναπτυξιακή μας πορεία, καταγράφοντας αύξηση της λειτουργικής μας απόδοσης και επεκτείνοντας την παρουσία μας στην Ελλάδα. Επιπλέον, προς αναγνώριση της ανοδικής μας πορείας, είχαμε την τιμή να λάβουμε το βραβείο Network Development Award στο Ετήσιο Παγκόσμιο Συνέδριο του Europcar Mobility Group.

Οι Νέοι Ορίζοντες της Εταιρείας

Με σκοπό να καταλάβουμε ηγετική θέση στον κλάδο μας, έχουμε θέσει σε εφαρμογή ένα δυναμικό επιχειρηματικό πλάνο δράσης για τα επόμενα 5 χρόνια, όπου πρόκειται να αναπτύξουμε περισσότερους από 38 σταθμούς εξυπηρέτησης Europcar καθώς και 18 σταθμούς εξυπηρέτησης Goldcar δημιουργώντας κατά ελάχιστο 240 νέες θέσεις εργασίας σε ολόκληρη τη χώρα. Το αναπτυξιακό μας σχέδιο προβλέπει την ανάπτυξη ενός βιώσιμου και σύγχρονου στόλου χαμηλών και μηδενικών εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου, με περισσότερα από 18.000 οχήματα και μηχανήματα.

Παράλληλα, ο στρατηγικός μας στόχος είναι να συμβάλλουμε ενεργά στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας μας, μέσω της παροχής των συνεχώς αναπτυσσόμενων λύσεων μας σε όλη την Ελλάδα, με σκοπό την ενίσχυση των τοπικών επιχειρήσεων και ιδιωτών. Το επεκτεινόμενο δίκτυό μας, συμβάλλει στην ενδυνάμωση των τοπικών κοινοτήτων μέσω δημιουργίας νέων άμεσων και έμμεσων θέσεων εργασίας στην περιφέρεια.

Προστασία του Περιβάλλοντος και Βιώσιμη Μετακίνηση

Στην Kinsens Hellas, αναγνωρίζουμε ότι η ηλεκτροκίνηση αναδεικνύεται ως μια από τις πλέον υποσχόμενες και βιώσιμες τεχνολογικές εξελίξεις στον τομέα των επιβατικών και επαγγελματικών οχημάτων. Για τον λόγο αυτόν, έχουμε επενδύσει στον σταδιακό εξηλεκτισμό του εταιρικού μας στόλου και στη μετάβασή του σε αμιγώς ηλεκτρικά και plug-in υβριδικά οχήματα.

Επιπρόσθετα, το 2023, για πρώτη φορά, υπολογίσαμε το ανθρακικό αποτύπωμα που προκύπτει από τις άμεσες (Score 1) και έμμεσες εκπομπές μας (Score 2). Αποσκοπούμε στην περαιτέρω βελτίωση του περιβαλλοντικού μας αποτυπώματος μέσα από μία σειρά δράσεων συμπεριλαμβανομένης της αύξησης του μεριδίου των ηλεκτρικών οχημάτων του εταιρικού μας στόλου καθώς και των οχημάτων των εργαζομένων μας, την εφαρμογή μέτρων για τη βελτίωση της ενεργειακής απόδοσης των κτιρίων μας και την αύξηση της χρήσης Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας (ΑΠΕ) για τις κεντρικές μας εγκαταστάσεις.

Επιχειρηματικό Πλάνο

38 Σταθμοί Europcar

18 Σταθμοί GoldCar

240 Νέες Θέσεις Εργασίας

18.000 Οχήματα και Μηχανήματα

Οι Άνθρωποί μας

Το πολύτιμο ανθρώπινο δυναμικό της Εταιρείας μας, αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για την εξέλιξη και την επιτυχία μας. Είμαστε υπερήφανοι για τους ταλαντούχους και αφοσιωμένους επαγγελματίες που εργάζονται στους σταθμούς εξυπηρέτησης και τα γραφεία μας σε όλη την Ελλάδα. Στόχος μας είναι να προσφέρουμε ένα ευνοϊκό εργασιακό περιβάλλον, ίσες ευκαιρίες, ανταγωνιστικές αποδοχές και σημαντικές ευκαιρίες σταδιοδρομίας για όλους, πάντα με σεβασμό στα ανθρώπινα δικαιώματα. Το 2023, ενισχύσαμε το σύνολο του ανθρωπίνου δυναμικού μας κατά 40.67% και συνεχίσαμε να επενδύουμε στην ανάπτυξη τεχνικών και προσωπικών δεξιοτήτων των εργαζομένων μας, καθώς και στην εφαρμογή πρακτικών ευαισθητοποίησης και εκπαίδευσης των εργαζομένων μας, με το σύνολο των ωρών εκπαίδευσης να φτάνει τις 1,096 ώρες.

Εταιρική Διακυβέρνηση και Επιχειρηματική Ηθική

Στην Εταιρεία μας έχουμε δεσμευθεί να διεξάγουμε τις επιχειρηματικές μας δραστηριότητες με ακεραιότητα, υπευθυνότητα και σεβασμό προς όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη μας. Το 2023, υιοθετήσαμε τον Κώδικα Δεοντολογίας της Εταιρείας, καθώς και την πλατφόρμα αναφοράς περιστατικών – σύστημα whistleblowing, με σκοπό την εναρμόνιση της εργασιακής συμπεριφοράς με τα πρότυπα και τις αξίες μας, καθώς και τη μεγιστοποίηση της εταιρικής διαφάνειας και υπευθυνότητας.

Κοιτάζοντας το μέλλον, στην Kinsens Hellas πιστεύουμε στην εξέλιξη της βιώσιμης μετακίνησης, και τον ρόλο που αυτή θα διαδραματίσει στην κοινωνική ευημερία και την προστασία του πλανήτη και κατ' επέκταση στην επίτευξη μιας ισορροπημένης οικονομικής ανάπτυξης. Παραμένοντας προσηλωμένοι στο όραμα και τις αξίες μας, χαράζουμε πορεία προς ένα μέλλον που θα είναι βιώσιμο για όλους μας.

Αλέξανδρος Δ. Σαρακάκης
Μέλος Δ.Σ.
Kinsens Hellas S.A.



Σχετικά με την Έκθεση Βιώσιμης Ανάπτυξης

 [GRI 2-2, GRI 2-3, GRI 2-5]

Η παρούσα Έκθεση Βιώσιμης Ανάπτυξης αποτελεί την 1η ετήσια Έκθεση της Kinsen Hellas και βρίσκεται διαθέσιμη σε ηλεκτρονική μορφή στην ιστοσελίδα της εταιρείας <https://kinsen.gr/esg-reports-gr/>. Στην Έκθεση καταγράφονται στοιχεία της περιόδου αναφοράς 1η Ιανουαρίου 2023 έως 31 Δεκεμβρίου 2023. Οι οικονομικές καταστάσεις της εταιρείας καλύπτουν την ίδια περίοδο. Η ημερομηνία δημοσίευσης της παρούσας Έκθεσης είναι 30/09/2024.

Η Έκθεση παρουσιάζει πληροφορίες σχετικά με την προσέγγιση της διαχείρισης και τις επιδόσεις της Kinsen Hellas στη βιώσιμη ανάπτυξη.

Η Έκθεση Βιώσιμης Ανάπτυξης, έχει συνταχθεί σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα βιώσιμης ανάπτυξης GRI Standards 2021 ("In accordance with the GRI Standards"). Ταυτόχρονα, η εταιρεία εξακολουθεί να εφαρμόζει τους 17 Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών (UN Sustainable Development Goals). Δεν υπάρχουν αναδιατυπώσεις πληροφοριών στους δείκτες GRI.

Για την Έκθεση Βιώσιμης Ανάπτυξης 2023, η εταιρεία δεν έχει προχωρήσει σε εξωτερική διασφάλιση του περιεχομένου.



Επικοινωνία

Η εταιρεία θεωρεί πως η γνώμη κάθε αναγνώστη για το περιεχόμενο της Έκθεσης είναι σημαντική για την ανάπτυξη διαλόγου. Για τον σκοπό αυτόν μπορείτε να αποστέλλετε τα σχόλιά σας ή και ενδεχόμενα ερωτήματα σχετικά με την Έκθεση στα παρακάτω στοιχεία επικοινωνίας:

Διεύθυνση: Λεωφ. Αθηνών 71, 104 47 Αθήνα

Τηλέφωνο επικοινωνίας: +30 210 3497860

Διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου: maria.xytaqi@kinsen.gr

Συντονιστές: Μαρία Ξυτάκη

Διευθύνσεις / Τμήματα: Διεύθυνση Εταιρικών Υποθέσεων, Επικοινωνίας και Βιωσιμότητας



Η Εταιρεία σε Αριθμούς για το 2023



4.904

Οχήματα



36

Σταθμοί Εξυπηρέτησης



166+

Εργαζόμενοι



170.000

Πελάτες



37 Εκατ. €

Κύκλος Εργασιών



3 Εκατ. €

Κέρδη προ Φόρων



Οι Επιδόσεις της Εταιρείας το 2023

Πρακτικές Απασχόλησης

+40,67% Άυξηση του Ανθρώπινου Δυναμικού (2023 vs 2022)

Παροχή **1.096 Ωρών Εκπαίδευσης** σε **166 Εργαζόμενους**

0 Περιστατικά Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία

Κλιματική Αλλαγή και Ποιότητα του Αέρα

Score 1 Εκπομπές: **345.700,23 τόνοι CO₂e**

Score 2 Εκπομπές Market-based: **114.043 τόνοι CO₂e**

Score 2 Εκπομπές Location-based: **97.362 τόνοι CO₂e**



Ανθρώπινα Δικαιώματα

0 Περιστατικά Διακρίσεων και Παραβίασης Ανθρώπινων Δικαιωμάτων

Ενεργειακή Μετάβαση

Εξασφάλιση **Εγγυήσεων Προέλευσης** για Προμήθεια Ηλεκτρικής Ενέργειας από ΑΠΕ στα Κεντρικά μας Γραφεία

Ενεργειακή Ένταση: **0,16 MJ / net revenue (€)**

Βιώσιμη Κινητικότητα



34,54% των οχημάτων που προσφέρουμε στην ελληνική αγορά (Rentals & Leasing) απαρτιζείται από οχήματα χαμηλών ή μηδενικών ρύπων

Διαχείριση Υδάτινων Πόρων

Εφαρμογή της Τεχνικής **«Στεγνή Πλύση»** στις Εγκαταστάσεις της Eurocar και της GoldCar στον Διεθνή Αερολιμένα Αθηνών «Ελευθέριος Βενιζέλος»

Εταιρική Διακυβέρνηση και Επιχειρηματική Ηθική

0 Νομικά Περιστατικά Αντιανταγωνιστικής και Μονοπωλιακής Συμπεριφοράς
Περιστατικά Μη Συμμόρφωσης με Νόμους και Κανονισμούς
Περιστατικά Διαφθοράς



1.1 Η Kinsen Hellas	8
1.2 Το Όραμά μας	8
1.3 Οι Δραστηριότητές μας	9
1.4 Η Ιστορία της Kinsen Hellas	13
1.5 Συμμετοχές και Διακρίσεις	14
1.6 Η Αλυσίδα Αξίας και οι Επιχειρηματικές μας Σχέσεις μας	15



Σχετικά με Εμάς



1.1 Η Kinsens Hellas

[GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-6]

Η “KINSENS HELLAS ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΙΑ” ιδρύθηκε το 2020 και εδρεύει στην Αθήνα, Λεωφ. Αθηνών 71, Τ.Κ. 104 47, (εφεξής καλούμενη ως “Εταιρεία” ή “Kinsens Hellas”). Η Kinsens Hellas, αποτελεί δημιουργήματα και κοινό όραμα μιας ομάδας Ευρωπαίων ιδιωτών επενδυτών και μιας ελληνικής οικογένειας με μακρόχρονη παρουσία στο ελληνικό επιχειρείν.

Η Kinsens Hellas προσφέρει ολοκληρωμένες λύσεις κινητικότητας, όπως βραχυχρόνια (Rentals) και μακροχρόνια (Leasing) μίσθωση οχημάτων καθώς και λύσεις χρηματοδότησης για μια ευρεία γκάμα οχημάτων και μηχανημάτων διαφόρων μαρκών σε όλη την Ελλάδα. Εξυπηρετεί τόσο εταιρικούς όσο και ιδιώτες πελάτες που αναζητούν μια εναλλακτική λύση από αυτήν της άμεσης ιδιοκτησίας.

Διαθέτει μία ευρεία γκάμα οχημάτων από αυτοκίνητα και μοτοσυκλέτες έως και εξειδικευμένα ελαφρά και βαρέα φορτηγά, λεωφορεία και μηχανήματα άνω των 3,5 τόνων, τόσο για ιδιώτες όσο και για επαγγελματίες. Μέσω της λειτουργικής μίσθωσης δίνεται η δυνατότητα σε μεταφορικές εταιρείες αλλά και σε εμπορικές επιχειρήσεις, να απολαμβάνουν αφενός τα πλεονεκτήματα του leasing και αφετέρου, να ενισχύουν με έμμεσο τρόπο τις επιχειρηματικές τους δράσεις.

Η Kinsens έχει συνάψει στρατηγική συνεργασία με το Eurocar Mobility Group, τον κορυφαίο πάροχο λύσεων mobility σε παγκόσμιο επίπεδο με εξειδίκευση σε υπηρεσίες ενοικίασης οχημάτων.

Πλέον, η αναγεννημένη από την Kinsens Hellas, Eurocar (Rentals/Flex και Leasing) έχει ισχυρή παρουσία σε περισσότερες από 29 πόλεις και αεροδρόμια της χώρας, με 36 σημεία εξυπηρέτησης σε ένα επιχειρηματικό σχήμα εταιρικών σταθμών και σταθμών franchise.

Παράλληλα, η στρατηγική συνεργασία με τον Όμιλο Επιχειρήσεων Σαρακάκη στον τομέα του Leasing, με το brand name Saracakis Leasing, σηματοδοτεί μία ακόμα πιο ισχυρή παρουσία στον συγκεκριμένο κλάδο.

Το Αναπτυξιακό Σχέδιο

Η εταιρεία έχει θέσει σε εφαρμογή ένα δυναμικό επιχειρηματικό πλάνο δράσης για τα επόμενα 5 χρόνια, όπου πρόκειται να αναπτύξει περισσότερους από 38 σταθμούς εξυπηρέτησης Eurocar καθώς και 18 σταθμούς εξυπηρέτησης Goldcar δημιουργώντας έτσι τουλάχιστον 240 νέες θέσεις εργασίας σε ολόκληρη τη χώρα. Το αναπτυξιακό σχέδιο προβλέπει στόλο άνω των 18.000 οχημάτων τόσο για βραχυχρόνια όσο και μακροχρόνια μίσθωση τα οποία θα είναι διαθέσιμα μέσω ανεπτυγμένων ηλεκτρονικών διαδικασιών.

1.2 Το Όραμά μας

Διευκολύνοντας την πρόσβαση σε προϊόντα και υπηρεσίες για τους πελάτες μας, στρατηγικός μας στόχος και όραμά μας στην Kinsens Hellas, είναι να συμβάλλουμε στην οικονομική αναγέννηση και ανάπτυξη της Ελλάδας ενώ παράλληλα έχουμε θέσει μία σειρά περιβαλλοντικών κριτηρίων για την προώθηση λύσεων φιλικών προς τον πλανήτη και το οικοσύστημα.



29 Πόλεις



36 Σημεία
Εξυπηρέτησης





1.3 Οι Δραστηριότητές μας

[GRI 2-1, GRI 2-6]

Η Kinsen Hellas έχει αναπτύξει τρεις αυτοτελείς επιχειρηματικές μονάδες (Business Units) εξυπηρετώντας τόσο εταιρικούς όσο και ιδιώτες πελάτες που αναζητούν μια εναλλακτική λύση έναντι της πλήρους ιδιοκτησίας:

1. Βραχυχρόνια μίσθωση – Rentals



Rent A Car | Flex

2. Leasing αυτοκινήτων, μοτοσυκλετών και ελαφρών επαγγελματικών οχημάτων (μέχρι 3,5 τόνους)



Mobility Solutions Operating Leasing Cars & Vans

3. Leasing βαρέων φορτηγών, τουριστικών λεωφορείων και μηχανημάτων



Operating Leasing for Trucks, Buses, Agricultural Machinery & Equipment, Construction Machinery, Marine Engines, Motorcycles



1 Ημέρα - 24 Μήνες



2 - 5 Χρόνια



2 - 5 Χρόνια





GOLDCAR



Βραχυχρόνια Μίσθωση: Rentals

Με 36 σταθμούς εξυπηρέτησης σε όλη την Ελλάδα, η Kinsan – Europcar καλύπτει κάθε ανάγκη ενοικίασης οχημάτων τόσο με εταιρικά καταστήματα όσο και με στρατηγικές συνεργασίες σε όλη την επικράτεια.

Οι υπηρεσίες μας περιλαμβάνουν:

- **ΕΝΟΙΚΙΑΣΕΙΣ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΩΝ:**

Επιλογή τύπου οχήματος, προορισμού και τιμής κατά προτίμηση πελάτη.

- **ΕΝΟΙΚΙΑΣΗ VAN:**

Διάρκεια από μία ώρα έως και έναν χρόνο. Απευθύνεται σε ιδιώτες και επαγγελματίες, οι οποίοι κατέχουν ερασιτεχνικό δίπλωμα.

- **ECO FRIENDLY FLEET:**

Κράτηση από μία μέρα και άνω σε οχήματα με καινοτόμα σχεδίαση και χαμηλές εκπομπές αέριων ρύπων.

- **ΕΤΑΙΡΙΚΕΣ ΜΙΣΘΩΣΕΙΣ:**

Καλύπτουμε τις επαγγελματικές ανάγκες των εταιρειών για ενοικιάσεις αυτοκινήτων με συνέπεια, ταχύτητα εξυπηρέτησης και συνεχή υποστήριξη.



Ευέλικτο Leasing

Επιπλέον, η υπηρεσία Europcar Flex προσφέρει ευέλικτη και οικονομική μηνιαία ενοικίαση αυτοκινήτου για εταιρίες και ιδιώτες. Έχει διάρκεια μίσθωσης από 1 έως και 18 μήνες. Πρόκειται για έναν εναλλακτικό τρόπο ενοικίασης αυτοκινήτου που συνδυάζει όλα τα οφέλη του παραδοσιακού πακέτου leasing, παρέχοντας απόλυτη ευελιξία.

Οι υπηρεσίες μας περιλαμβάνουν:

- **ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ & ΕΠΙΣΚΕΥΗ:**

Πλήρης συντήρηση, επισκευή αυτοκινήτου και αλλαγή ελαστικών ανά 40.000 χλμ. σε εξουσιοδοτημένα συνεργεία.

- **ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΟΧΗΜΑΤΟΣ:**

Αντικατάσταση του αυτοκινήτου σε περίπτωση βλάβης ή ατυχήματος σε πάνω από 36 σταθμούς σε όλη την Ελλάδα.

- **ΠΛΗΡΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΚΑΛΥΨΗ:**

Πακέτο πλήρους κάλυψης του οδηγού και του οχήματος σε όλη την Ελλάδα.

- **ΟΔΙΚΗ ΒΟΗΘΕΙΑ:**

24ωρη οδική βοήθεια και φροντίδα ατυχήματος σε όλη την Ελλάδα.





Europcar

Leasing Αυτοκίνητων και Ελαφρών Φορτηγών

Η υπηρεσία leasing επιβατικών και επαγγελματικών οχημάτων απευθύνεται τόσο σε εταιρείες όσο και σε ελεύθερους επαγγελματίες - ιδιώτες και αποτελεί τη σύγχρονη εναλλακτική μορφή χρηματοδότησης η οποία εξασφαλίζει την απόκτηση των οχημάτων που ο πελάτης επιθυμεί. Ειδικά σχεδιασμένα προγράμματα εξασφαλίζουν κεφαλαιακή διαθεσιμότητα ενώ ταυτόχρονα απολαμβάνονται όλα τα προνόμια και οι υπηρεσίες της Kinsens – Europcar.

Οι υπηρεσίες μας περιλαμβάνουν:

- **ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ, ΕΠΙΣΚΕΥΗ & ΑΛΛΑΓΗ ΕΛΑΣΤΙΚΩΝ:**

Πλήρης συντήρηση, επισκευή αυτοκινήτου και αλλαγή ελαστικών ανά 40.000 χλμ. σε εξουσιοδοτημένα συνεργεία.

- **ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΟΧΗΜΑΤΟΣ:**

Αντικατάσταση του αυτοκινήτου σε περίπτωση βλάβης ή ατυχήματος σε πάνω από 36 σταθμούς σε όλη την Ελλάδα.

- **ΠΛΗΡΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΚΑΛΥΨΗ:**

Πακέτο πλήρους κάλυψης του οδηγού και του οχήματος σε όλη την Ελλάδα.

- **ΟΔΙΚΗ ΒΟΗΘΕΙΑ:**

24ωρη οδική βοήθεια και φροντίδα ατυχήματος σε όλη την Ελλάδα.



**SARACAKIS
LEASING**

Leasing Μοτοσυκλετών

Οι πελάτες μας μπορούν να αποκτήσουν τη νέα τους μοτοσυκλέτα μέσω της στρατηγικής συνεργασίας της Kinsens Hellas και του Ομίλου Επιχειρήσεων Σαρακάκη. Η Saracakis Leasing είναι το εμπορικό σήμα μιας συνεργασίας μεταξύ του Ομίλου Επιχειρήσεων Σαρακάκη και της Kinsens Hellas.

Οι υπηρεσίες μας περιλαμβάνουν:

- **ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ, ΕΠΙΣΚΕΥΗ & ΑΛΛΑΓΗ ΕΛΑΣΤΙΚΩΝ:**

Πλήρης συντήρηση, επισκευή μοτοσυκλέτας και αλλαγή ελαστικών ανά 15.000 χλμ. σε εξουσιοδοτημένα συνεργεία.

- **ΟΔΙΚΗ ΒΟΗΘΕΙΑ:**

24ωρη οδική βοήθεια και φροντίδα ατυχήματος σε όλη την Ελλάδα.

Leasing Οχημάτων άνω των 3,5 τόνων και Μηχανημάτων (Βαρών Φορτηγών, Τουριστικών Λεωφορείων, Μηχανημάτων)

Η Kinsens είναι η μοναδική εταιρεία που παρέχει ολοκληρωμένες λύσεις κινητικότητας από μοτοσυκλέτες έως και τα πλέον εξειδικευμένα φορτηγά, λεωφορεία και μηχανήματα τόσο για μεταφορικές όσο και για εμπορικές επιχειρήσεις.

Οι υπηρεσίες μας περιλαμβάνουν:

- **ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ:**

Συντήρηση οχημάτων και μηχανημάτων σε εξουσιοδοτημένα συνεργεία.

- **ΠΛΗΡΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΚΑΛΥΨΗ:**

Πακέτο πλήρους κάλυψης του οδηγού και του οχήματος σε όλη την Ελλάδα.

- **ΟΔΙΚΗ ΒΟΗΘΕΙΑ:**

24ωρη οδική βοήθεια και φροντίδα ατυχήματος σε όλη την Ελλάδα.



GOLDCAR

Εταιρίες Εκπροσώπησης

Ταυτόχρονα, η Kinsen Hellas έχοντας εξαγοράσει την [GoldCar](#), την ηγέτιδα εταιρεία στην κατηγορία ενοικίασης αυτοκινήτων χαμηλού κόστους και μέλος του Europcar Mobility Group, ενισχύει ακόμα περισσότερο τη θέση της στον κλάδο ενοικίασης αυτοκινήτων στην ελληνική αγορά, καθώς εξελίσσεται σε μια από τις ελάχιστες εταιρίες που θα προσφέρει καινοτόμες υπηρεσίες, σε ένα ευρύ κοινό σε παγκόσμιο επίπεδο και σε όλο το φάσμα των Car Hire Services, από το Low-Cost της GoldCar, στο Mid-Range της Keddy και της αμερικανικής FOX, έως το Premium της Europcar.





1.4 Η Ιστορία της Kinsen Hellas

[GRI 2-1, GRI 2-6]

Ακολουθεί η πορεία μας στον χρόνο:

2020



Ίδρυση της Kinsen Hellas.



Έναρξη συμφωνίας Franchise με το Europcar Mobility Group.



Πραγματοποιήθηκε η πρώτη μίσθωση φορτηγού στην Ελλάδα από την Kinsen Hellas. Έναρξη λειτουργίας των πρώτων 14 καταστημάτων Europcar.



Έναρξη λειτουργίας της επιχειρηματικής μονάδας Mobility and Leasing.



2022

Έναρξη λειτουργίας των πρώτων 2 καταστημάτων GoldCar και ο συνολικός στόλος φτάνει στις 5.400 οχήματα σε 24 καταστήματα.



2023

Η επιχειρηματική μονάδα του Rentals λειτουργεί πλέον 34 καταστήματα με στόλο υπό διαχείριση 6.900 οχήματα.



2023

Ξεκίνησε η στρατηγική συνεργασία με τον Όμιλο Επιχειρήσεων Σαρακάκη στον τομέα του Leasing δημιουργώντας το brand name Saracakis Leasing.



2023

Πραγματοποιήθηκε το πρώτο leasing μοτοσυκλέτας στην Ελλάδα από την Kinsen Hellas.

2024





1.5 Συμμετοχές και Διακρίσεις

[GRI 2-6, GRI 2-28]

Ως υπεύθυνη επιχείρηση, που έχει δεσμευθεί να λειτουργεί με βάση τις αρχές της βιώσιμης ανάπτυξης, η εταιρεία συμμετέχει σε οργανισμούς και φορείς σχετικούς με τον κλάδο, μέσω των οποίων εκφράζει τη δέσμευσή της για τη φροντίδα των ανθρώπων, των συνεργατών της και του περιβάλλοντος.

Η εταιρεία, διαθέτει επίσης τις ακόλουθες, σε ισχύ για το 2023, πιστοποιήσεις:

Πιστοποιήσεις



ISO 14001:2015
Σύστημα Περιβαλλοντικής Διαχείρισης



ISO 9001:2015
Σύστημα Διαχείρισης Ποιότητας



ISO 45001:2018
Σύστημα διαχείρισης της Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία (OHS)

Συμμετοχές



Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών



Σύνδεσμος Τουριστικών Επιχειρήσεων Ενοικιάσεων Αυτοκινήτων Ελλάδος



Ελληνικός Οργανισμός Τουρισμού

Παρακάτω, παρουσιάζονται οι βραβεύσεις της Kinsen Hellas:

Βραβεύσεις

Βραβείο Network Development Award 2022 στο Ετήσιο Παγκόσμιο Συνέδριο του Eurocar Mobility Group στο πλαίσιο της Διεθνούς Τουριστικής Έκθεσης ITB Berlin 2023

Gold Award στα ΔΕΗ BITE Awards 2023 στην κατηγορία CRM Συστήματα, Ψηφιακό Μάρκετινγκ και Πωλήσεις με τη λύση Microsoft Dynamics 365 Sales (CRM) & Customer Service σε συνεργασία με την D.I.S. - Dynamic Integrated Solutions S.A.

Βραβείο Europe Revenue and Network Growth Award 2023 στο Ετήσιο Παγκόσμιο Συνέδριο του Eurocar Mobility Group

Bronze Award στα Sales Excellence Awards 2024 για το brand name Saracakis Leasing στην κατηγορία "Digital Marketing, Social Media & Analytics"

Βραβείο Ποιότητας Rentalcars.com 2024 Winner Customer Favorite Award για τον σταθμό Eurocar στην Ακρόπολη

Βραβείο Ποιότητας Rentalcars.com 2024 Winner Customer Favorite Award για τον σταθμό Eurocar στο αεροδρόμιο της Πρέβεζας

Βραβείο Ποιότητας Rentalcars.com 2024 Winner Customer Favorite Award για τον σταθμό Eurocar στο αεροδρόμιο της Καρπάθου

Βραβείο Ποιότητας Booking.com Traveller Review Awards 2024 για τον σταθμό Eurocar στο αεροδρόμιο «Ελευθέριος Βενιζέλος» στην Αθήνα

Βραβείο Ποιότητας Booking.com Traveller Review Awards 2024 για τον σταθμό Eurocar στο αεροδρόμιο «Νίκος Καζαντζάκης» στο Ηράκλειο Κρήτης

Βραβείο Ποιότητας Booking.com Traveller Review Awards 2024 για τον σταθμό Eurocar στο αεροδρόμιο «Ιωάννης Καποδίστριας» στην Κέρκυρα





1.6 Η Αλυσίδα Αξίας και οι Επιχειρηματικές μας Σχέσεις

[GRI 2-6]

Η αλυσίδα αξίας και οι επιχειρηματικές σχέσεις της εταιρείας, διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στη βιώσιμη ανάπτυξή της. Κατανοώντας κάθε στάδιο της αλυσίδας αξίας, η εταιρεία μπορεί να βελτιώσει την αποδοτικότητά της και να ενισχύσει το θετικό κοινωνικό και περιβαλλοντικό της αποτύπωμα.

UPSTREAM		OWN OPERATIONS			DOWNSTREAM				
Κατασκευή Οχημάτων	Διανομή Οχημάτων	Αγορά, Μεταφορά, Χρηματοδότηση και Πώληση (Μεταχειρισμένων) <small>(Διαχείριση Στοιχείων-Διαχείριση Πιστωτικού Κινδύνου)</small>	Διαχείριση Ενοικιάσεων (LTR, LME, RAC)	Ασφαλιστική Κάλυψη	Μεταφορά και Διανομή Οχημάτων	Χρήση Οχημάτων	Συντήρηση και Επισκευή Οχημάτων	Πώληση και Απόσυρση Οχημάτων	Διαχείριση Ατυχημάτων
Κατασκευαστές	Επίσημοι Εισαγωγείς στην Ελλάδα	Μεταφορικές Εταιρίες (3PLs)	Εργαζόμενοι της Εταιρείας		Μεταφορικές Εταιρείες (3PLs)	Πελάτες Ιδιωτικές Επιχειρήσεις και Δημόσιος Τομέας (B2B)	Συνεργασία με τα Επίσημα Συνοριακά Επισκευών	Συλλογικά Συστήματα Εναλλακτικής Διαχείρισης Οχημάτων (π.χ. ΕΔΟΕ)	
		Κλαδικές Τράπεζες	Ασφαλιστικές Εταιρείες		Φορείς Διακυβέρνησης για την εφαρμογή πολιτικής Εναλλακτικής Διαχείρισης Αποβλήτων (π.χ. ΕΟΑΝ)	Πελάτες Ιδιώτες (B2C)		Ανακύκλωση των Συσσωρευτών	
		Μέτοχοι							



2.1 Προσέγγιση Βιώσιμης Ανάπτυξης	17
2.2 Διαβούλευση Ενδιαφερομένων Μερών	18
2.3 Ανάλυση Ουσιαστικότητας	19

2

Η Πορεία μας προς τη Βιώσιμη Ανάπτυξη



2.1 Προσέγγιση Βιώσιμης Ανάπτυξης

[GRI 2-12, GRI 2-13]

Στην Kinsens Hellas αναγνωρίζουμε πως οι αυξανόμενες προκλήσεις και αλλαγές, που πραγματοποιούνται με φρενήρεις ρυθμούς, όπως είναι η παγκόσμια κλιματική κρίση και η διόγκωση κοινωνικών προβλημάτων υγείας – ασφάλειας (COVID-19), καθιστούν επιτακτική την ανάγκη δέσμευσης της εταιρείας προς όλα τα εμπλεκόμενα μέρη με τα οποία αλληλοεπιδρά.

Η πλειοψηφία των διαδικασιών της εταιρείας, διενεργούνται τοποθετώντας στο επίκεντρο τον άνθρωπο και το περιβάλλον. Για την Εταιρεία αποτελεί δέσμευση, η φροντίδα των ανθρώπων της, καθώς και η φροντίδα του περιβάλλοντος.

Σε συνδυασμό με την πράσινη ανάπτυξη, η Kinsens Hellas κινείται στο πλαίσιο της ανάπτυξης μιας βιώσιμης κοινωνίας φιλικής προς το περιβάλλον, προστατεύοντας κάθε μέρος που υπάρχει αλληλεπίδραση.

Στο πλαίσιο της κατανόησης των σημαντικότερων επιδράσεών μας, δρούμε με γνώμονα τους Παγκόσμιους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης (SDGs) του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (Ο.Η.Ε.) και με τον τρόπο αυτόν γινόμαστε σύμμαχος στον αγώνα για κοινωνική ισότητα, ευημερία και για ένα βιώσιμο φυσικό περιβάλλον. Στην Kinsens Hellas έχουμε αναγνωρίσει ότι οι δέκαεφτά (17) αυτοί Παγκόσμιοι Στόχοι είναι άρρηκτα συνδεδεμένοι με την επιχειρησιακή στρατηγική μας.

Για το 2023, τα θέματα βιωσιμότητας και εταιρικής κοινωνικής ευθύνης τα διαχειρίστηκε η Διεύθυνση Εταιρικών Υποθέσεων, Επικοινωνίας και Βιωσιμότητας της εταιρείας.





2.2 Διαβούλευση Ενδιαφερομένων Μερών

[GRI 2-12, GRI 2-29]

Η Kinsens Hellas, μέσω της τακτικής διαβούλευσης με τα ενδιαφερόμενα μέρη της, αποσκοπεί στην καλύτερη κατανόηση των ενδιαφερόντων και των αναγκών τους καθώς και στον εντοπισμό ζητημάτων που σχετίζονται με τη βιώσιμη ανάπτυξη και χρήζουν επίλυσης από την εταιρεία. Με τον όρο «ενδιαφερόμενα μέρη» ορίζονται τα άτομα ή οι ομάδες ατόμων, τα οποία επηρεάζουν ή επηρεάζονται από τις δραστηριότητες της εταιρείας. Για την Kinsens Hellas, οι βασικές ομάδες ενδιαφερόμενων μερών είναι οι ακόλουθες:

≥ **Διοικητικό Συμβούλιο / Μέτοχοι**

≥ **Εργαζόμενοι**

≥ **Προμηθευτές**

≥ **Συνεργάτες**

≥ **Πελάτες**

≥ **Χρηματοπιστωτικά Ιδρύματα**

≥ **Ρυθμιστικές Αρχές**

≥ **Κλαδικές Ενώσεις / Οργανισμοί**

≥ **MME**

≥ **Τοπική Κοινωνία**

Στον πίνακα παρακάτω αναφέρονται οι κατηγορίες ενδιαφερόμενων μερών, οι μέθοδοι διαβούλευσης και η συχνότητα διαβούλευσης μαζί τους. Για τον καθορισμό των ενδιαφερόμενων μερών της εταιρείας, πραγματοποιήθηκε αναλυτική χαρτογράφηση στο πλαίσιο της διαδικασίας Ανάλυσης Ουσιαστικότητας για το έτος 2023.

Ενδιαφερόμενα Μέρη	Μέθοδος Διαβούλευσης	Συχνότητα Διαβούλευσης
Διοικητικό Συμβούλιο / Μέτοχοι	<ul style="list-style-type: none"> Γενική Συνέλευση Μετόχων Τμήμα Μετόχων 	Ετήσια, Μηνιαία
Εργαζόμενοι	<ul style="list-style-type: none"> Συναντήσεις, Ενημερώσεις Πίνακες Ανακοινώσεων Εταιρική Ιστοσελίδα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης Intranet 	Συνεχής
Προμηθευτές	<ul style="list-style-type: none"> Τακτικές Επαφές/Επισκέψεις Επιθεωρήσεις Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης 	Συνεχής
Συνεργάτες	<ul style="list-style-type: none"> Τακτικές Επαφές/Επισκέψεις Επιθεωρήσεις Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης 	Συνεχής
Πελάτες	<ul style="list-style-type: none"> Εταιρική Ιστοσελίδα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης 	Συνεχής
Χρηματοπιστωτικά Ιδρύματα	<ul style="list-style-type: none"> Συνέδρια και Εκδηλώσεις Εταιρικές Δημοσιεύσεις και Άρθρα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης 	Συνεχής
Ρυθμιστικές Αρχές	<ul style="list-style-type: none"> Συνέδρια και Εκδηλώσεις Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης 	Συνεχής
Κλαδικές Ενώσεις / Οργανισμοί	<ul style="list-style-type: none"> Εταιρικές Δημοσιεύσεις/Άρθρα Προσωπική Επικοινωνία Συνέδρια και Εκδηλώσεις Μελέτες και Εταιρικές Εκθέσεις Εταιρική Ιστοσελίδα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης 	Συνεχής
MME	<ul style="list-style-type: none"> Εκδηλώσεις Ανοιχτού Διαλόγου Συνέδρια και Εκδηλώσεις Διαβούλευσης Μελέτες και Εταιρικές Εκθέσεις Εταιρική Ιστοσελίδα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης Αποστολή Δελτίων Τύπου 	Συνεχής
Τοπική Κοινωνία	<ul style="list-style-type: none"> Εκδηλώσεις Ανοιχτού Διαλόγου Συνέδρια και Εκδηλώσεις Διαβούλευσης Μελέτες και Εταιρικές Εκθέσεις Εταιρική Ιστοσελίδα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης 	Συνεχής





2.3 Ανάλυση Ουσιαστικότητας

🌐 [GRI 2-14, GRI 3-1, GRI 3-2, GRI 3-3]

Η Kinsin Hellas S.A. εστιάζει σε θέματα βιώσιμης ανάπτυξης που σχετίζονται με την επιχειρηματική της δραστηριότητα και τις οικονομικές, περιβαλλοντικές και κοινωνικές επιδράσεις που δημιουργεί. Στο πλαίσιο αυτό, το 2023 διεξήγαγε ανάλυση ουσιαστικότητας υιοθετώντας τη μεθοδολογία των νέων διεθνών προτύπων GRI (GRI Standards 2021), ώστε να αναγνωρίσει, να αξιολογήσει και να ιεραρχήσει τις θετικές ή/και τις αρνητικές επιδράσεις που δημιουργούνται, ή ενδέχεται να δημιουργηθούν, από την δραστηριότητα της εταιρείας, στην οικονομία, το περιβάλλον και την κοινωνία, συμπεριλαμβανομένων των επιδράσεών της στα ανθρώπινα δικαιώματα.

Η Ανάλυση Ουσιαστικότητας για την περίοδο αναφοράς 2023, ακολούθησε τα παρακάτω στάδια:



Φάση 1 | Κατανόηση του Πλαισίου Λειτουργίας

Επισκόπηση επιχειρηματικού μοντέλου (εσωτερικό περιβάλλον) και εξωτερικού περιβάλλοντος: Κατανόηση του επιχειρηματικού μοντέλου και των επιχειρηματικών σχέσεων, των ενδιαφερόμενων μερών καθώς και του εξωτερικού περιβάλλοντος, μέσω επισκόπησης εγγράφων και διαθέσιμου σχετικού υλικού (π.χ. εταιρικές πολιτικές και διαδικασίες).

Φάση 2 | Αναγνώριση Επιδράσεων

Αναγνώριση θετικών και αρνητικών (υφιστάμενων και πιθανών) επιδράσεων στην οικονομία, το περιβάλλον και την κοινωνία, συμπεριλαμβανομένων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, όπως αυτές αναδείχθηκαν από τη λειτουργία και τις επιχειρηματικές της σχέσεις, ενώ προσδιορίστηκαν ως σημαντικές κατόπιν ανασκόπησης προτύπων βιώσιμης ανάπτυξης, και ουσιαστικών θεμάτων ομοειδών οργανισμών.

Φάση 3 | Αξιολόγηση Επιδράσεων

Διενέργεια ηλεκτρονικής έρευνας βιώσιμης ανάπτυξης, με τη συμμετοχή των εσωτερικών ενδιαφερόμενων μερών της Kinsin Hellas αναφορικά με την αξιολόγηση των περιβαλλοντικών, κοινωνικών και κοινωνικο - οικονομικών επιδράσεων που αναγνώρισε η εταιρεία.

Κριτήρια που ελήφθησαν υπόψη για την αξιολόγηση των θετικών και αρνητικών (υφιστάμενων και πιθανών) επιδράσεων στο περιβάλλον, τον άνθρωπο και την οικονομία. (βλ. πίνακα)

Έπειτα από την ολοκλήρωση της διαδικασίας, πραγματοποιήθηκε η συλλογή και η ανάλυση των απαντήσεων, ώστε να προσδιοριστούν τα αποτελέσματα της αξιολόγησης των επιδράσεων.

Κριτήρια Αξιολόγησης Θετικών Επιδράσεων

Υφιστάμενες Επιδράσεις	Πιθανές Επιδράσεις
<ul style="list-style-type: none"> • Κλίμακα • Εύρος 	<ul style="list-style-type: none"> • Κλίμακα • Εύρος • Πιθανότητα να συμβούν

Κριτήρια Αξιολόγησης Αρνητικών Επιδράσεων

Υφιστάμενες Επιδράσεις	Πιθανές Επιδράσεις
<ul style="list-style-type: none"> • Κλίμακα • Εύρος • Δυνατότητα Επανάρθωσης 	<ul style="list-style-type: none"> • Κλίμακα • Εύρος • Δυνατότητα επανόρθωσης • Πιθανότητα να συμβούν

Φάση 4 | Ιεράρχηση Επιδράσεων

Όριο (threshold) ουσιαστικότητας: Καθορίστηκε όριο (threshold) από τη Διοίκηση της εταιρείας, βάσει του οποίου τα θέματα βιώσιμης ανάπτυξης χαρακτηρίστηκαν ως ουσιαστικά.

Αντιστοίχιση των επιδράσεων σε θέματα βιώσιμης ανάπτυξης:

Σε συνέχεια της επισκόπησης των αποτελεσμάτων της ηλεκτρονικής έρευνας βιώσιμης ανάπτυξης, οι επιδράσεις αντιστοιχήθηκαν / ομαδοποιήθηκαν σε ουσιαστικά θέματα βιώσιμης ανάπτυξης.

Επικύρωση λίστας ουσιαστικών θεμάτων:

Ολοκληρώθηκε και επικυρώθηκε η λίστα των ουσιαστικών θεμάτων από τα μέλη της Διοίκησης της εταιρείας.



Ιεραρχημένες Επιδράσεις (Υφιστάμενες και Πιθανές)

Ουσιαστικά Θέματα

Κατά την διαδικασία ανάλυσης ουσιαστικότητας, αναγνωρίστηκαν 25 θετικές και αρνητικές επιδράσεις στο περιβάλλον, την κοινωνία, συμπεριλαμβανομένων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και την οικονομία. Στη συνέχεια, με βάση τα αποτελέσματα της ηλεκτρονικής έρευνας βιώσιμης ανάπτυξης, οι παρακάτω 13 περιοχές υφιστάμενων και πιθανών επιδράσεων, ιεραρχήθηκαν από τα μέλη της Διοικητικής Ομάδας ως ουσιαστικές.

Οι συγκεκριμένες περιοχές επίδρασης αποτέλεσαν τη βάση για τον προσδιορισμό του περιεχομένου της παρούσας Έκθεσης Βιώσιμης Ανάπτυξης.

Η ανταπόκριση της εταιρείας στα θέματα που αναδείχθηκαν και οι ενέργειές της για τον μετριασμό και την αντιμετώπιση των υφιστάμενων και πιθανών αρνητικών επιδράσεων, καθώς και οι ενέργειες για την ενίσχυση των υφιστάμενων και πιθανών θετικών επιδράσεων, περιγράφονται αναλυτικότερα στα κεφάλαια που ακολουθούν.

Οι θετικές και αρνητικές ιεραρχημένες επιδράσεις ομαδοποιήθηκαν στα παρακάτω ουσιαστικά θέματα και Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης (SDGs) για την αποτελεσματικότερη και πλήρη αποτύπωση της διοικητικής προσέγγισης και επίδοσης της Kinsens Hellas.

Ιεραρχημένες Επιδράσεις	Θετικές		Αρνητικές	
	Υφιστάμενες	Πιθανές	Υφιστάμενες	Πιθανές
1 Μετριασμός της Κλιματικής Αλλαγής	✓		✓	
2 Προσαρμογή στην Κλιματική Αλλαγή		✓		✓
3 Ενέργεια	✓		✓	
4 Κινητικότητα	✓		✓	
5 Ρύπανση του αέρα	✓		✓	
6 Ρύπανση των υδάτινων πόρων	✓		✓	
7 Διατήρηση των υδάτινων πόρων	✓		✓	
8 Εργασιακές Συνθήκες (Εργαζόμενοι της εταιρείας)	✓		✓	
9 Εργασιακές Συνθήκες (Εργαζόμενοι στην αλυσίδα αξίας)	✓			
10 Ίση Μεταχείριση και Ευκαιρίες για Όλους (Εργαζόμενοι της εταιρείας)	✓			
11 Ίση Μεταχείριση και Ευκαιρίες για Όλους (Εργαζόμενοι στην αλυσίδα αξίας)		✓		
12 Διαφθορά και δωροδοκία	✓			
13 Εταιρική κουλτούρα	✓			

Ουσιαστικά Θέματα	Επιδράσεις	Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης (SDGs)
1 Κλιματική Αλλαγή και Ποιότητα του Αέρα	<ul style="list-style-type: none"> Μετριασμός της Κλιματικής Αλλαγής Προσαρμογή στην Κλιματική Αλλαγή Ρύπανση του Αέρα 	
2 Πρακτικές Απασχόλησης	<ul style="list-style-type: none"> Εργασιακές Συνθήκες (Εργαζόμενοι Εταιρείας) Εργασιακές Συνθήκες (Εργαζόμενοι στην Αλυσίδα Αξίας) 	
3 Ενεργειακή Μετάβαση	<ul style="list-style-type: none"> Ενέργεια 	
4 Βιώσιμη Κινητικότητα	<ul style="list-style-type: none"> Κινητικότητα 	
5 Ανθρώπινα Δικαιώματα (Ίσες Ευκαιρίες και Μεταχείριση για Όλους)	<ul style="list-style-type: none"> Ίση Μεταχείριση και Ίσες Ευκαιρίες για Όλους (Εργαζόμενοι Εταιρείας) Ίση Μεταχείριση και Ευκαιρίες για Όλους (Εργαζόμενοι στην Αλυσίδα Αξίας) 	
6 Διαχείριση Υδάτινων Πόρων	<ul style="list-style-type: none"> Ρύπανση Υδάτινων Πόρων Διατήρηση των Υδάτινων Πόρων 	
7 Διακυβέρνηση	<ul style="list-style-type: none"> Διαφθορά και Δωροδοκία Εταιρική Κουλτούρα 	



3.1 Κλιματική Αλλαγή και Ποιότητα Αέρα 22

3.2 Ενεργειακή Μετάβαση 25

3.3 Βιώσιμη Κινητικότητα 27

3.4 Εξοικονόμηση Υδάτινων Πόρων 30

3

Προστασία του Περιβάλλοντος



3.1 Κλιματική Αλλαγή και Ποιότητα Αέρα



Ουσιαστικό Θέμα: Κλιματική αλλαγή και Ποιότητα του Αέρα

Η Προσέγγισή μας

[GRI 3-3]



Στην Kinsens Hellas αναγνωρίζουμε την αναγκαιότητα του μετριασμού των εκπομπών αερίων θερμοκηπίου και για τον λόγο αυτόν δεσμευόμαστε για τη μείωση των αρνητικών επιδράσεων που προκύπτουν από τις δραστηριότητες και από το σύνολο της αλυσίδας αξίας της εταιρείας μας. Προς την κατεύθυνση αυτήν, εφαρμόζουμε βιώσιμες επιχειρηματικές πρακτικές, διατηρούμε υπεύθυνες επιχειρηματικές σχέσεις με τους προμηθευτές, όπως και τους κατασκευαστές των οχημάτων μας και επενδύουμε σε έναν βιώσιμο και σύγχρονο στόλο οχημάτων. Σήμερα, ο στόλος μας περιλαμβάνει τόσο υβριδικά, όσο και αμιγώς ηλεκτρικά οχήματα, ενώ η πλειοψηφία των οχημάτων μας ανήκουν στην κατηγορία Euro 6, η οποία εξασφαλίζει χαμηλότερες εκπομπές αερίων του θερμοκηπίου και βελτιωμένη ποιότητα αέρα.

Μετριασμός και Προσαρμογή στην Κλιματική Αλλαγή και Ποιότητα του Αέρα

Πολιτική και Σύστημα Διαχείρισης

Μια από τις βασικές Πολιτικές, που εφαρμόζουμε με γνώμονα την προστασία του περιβάλλοντος, είναι η Πολιτική για την Ποιότητα, το Περιβάλλον και την Υγεία και Ασφάλεια κατά την εργασία (Health, Safety, Quality and Environment Policy). Στο πλαίσιο υλοποίησης της Πολιτικής αυτής, έχουμε αναπτύξει και εφαρμόζουμε το ενοποιημένο Σύστημα Διαχείρισης Ποιότητας, Περιβάλλοντος, Υγείας και Ασφάλειας κατά την εργασία (ΣΔ ή Σύστημα Διαχείρισης) το οποίο λειτουργεί σύμφωνα με τις εξής αρχές:

- 1 | Εναρμόνιση των λειτουργικών δραστηριοτήτων της Kinsens Hellas, με τις θεσμοθετημένες διαδικασίες του Συστήματος Διαχείρισης, όπως τα συστήματα διαχείρισης ISO, εσωτερικές επιθεωρήσεις, περιοδικές συναντήσεις με τους υπευθύνους των τμημάτων.
- 2 | Συστηματική ανάλυση και διαχείριση των περιβαλλοντικών κινδύνων και ευκαιριών. Ως κίνδυνοι χαρακτηρίζονται τα παρακάτω:
 - A. Η συσσώρευση παραπροϊόντων στις εταιρικές εγκαταστάσεις, που διαχειρίζεται μέσω της καθημερινής παρακολούθησης των υφιστάμενων ποσοτήτων, καθώς και της επικοινωνίας με τις εταιρείες αποκομιδής για τον προγραμματισμό της έγκαιρης παραλαβής και διαχείρισης των υλικών.
 - B. Η ρύπανση του περιβάλλοντος που δύναται να προκύψει, από τις επιχειρηματικές μας δραστηριότητες, ο μετριασμός της οποίας πραγματοποιείται μέσω συντήρησης του σχετικού τεχνολογικού εξοπλισμού ανά τακτά χρονικά διαστήματα, καθώς και μέσω της υλοποίησης των σχετικών μετρήσεων, όπου αυτό απαιτείται.
- 3 | Πρόληψη και περιορισμός της ατμοσφαιρικής ρύπανσης.
- 4 | Επικαιροποίηση της περιβαλλοντικής στοχοθεσίας, όπως αυτή ορίζεται στο Σύστημα Διαχείρισης.
- 5 | Ενεργή ενημέρωση και συμμετοχή των εργαζομένων της εταιρείας, στην εφαρμογή και εξέλιξη του Συστήματος Διαχείρισης, όσον αφορά την Υγεία και την Ασφάλεια. Η ενημέρωση γίνεται σε όλους τους νεοπροσληφθέντες εργαζομένους, εντός όλων των εταιρικών εγκαταστάσεων.

Για την υλοποίηση των ανωτέρω, έχουμε ορίσει τον Υπεύθυνο Συστημάτων Διαχείρισης (ΥΣΔ), ο οποίος εξασφαλίζει ότι το Σύστημα Διαχείρισης, καθώς και οι λειτουργικές δραστηριότητες μας, συμμορφώνονται με τα διεθνή περιβαλλοντικά πρότυπα, όπως συγκεκριμένα το ISO 14001:2015 Σύστημα Περιβαλλοντικής Διαχείρισης, με το οποίο έχει πιστοποιηθεί το ΣΔ της εταιρείας μας.





Περιβαλλοντικά Βιώσιμες Συνεργασίες

Η σύγχρονη αυτοκινητοβιομηχανία πορεύεται προς μια νέα πραγματικότητα, όπου η τεχνολογία αποτελεί κλειδί στη μετάβαση των κατασκευαστών των οχημάτων προς τη περιβαλλοντική βιωσιμότητα και το ουδέτερο ισοζύγιο άνθρακα. Συγκεκριμένα, οι κατασκευαστές, τα οχήματα των οποίων απαρτίζουν τον στόλο της Kinsan Hellas όπως η Volvo Group, Toyota, Volkswagen Group, Hyundai Motor Group, Stellantis (που συμπεριλαμβάνει τις μάρκες, όπως η Fiat, Citroen, Jeep, Opel, Peugeot κ.ά.), αναλαμβάνουν τόσο εσωτερικές, όσο και εξωτερικές δράσεις οι οποίες στοχεύουν στη βελτίωση του συνολικού τους αποτυπώματος, ως προς το κλίμα και τα οικοσυστήματα. Μέρος των δράσεων αυτών αποτελούν:

- Η επαναξιολόγηση των σταδίων σχεδιασμού και κατασκευής με αποδοτικότερη χρήση των πρώτων υλών.
- Η εφαρμογή διαδικασιών μεταφορών και αποστολής με χαμηλότερο ανθρακικό αποτύπωμα και λιγότερη χρήση των πρώτων υλών συσκευασίας.
- Η προσαρμογή του τρόπου λειτουργίας των οχημάτων ως προς την κλιματική αλλαγή, μέσω χρήσης των εναλλακτικών μορφών ενέργειας (βιοαέριο, κυψέλες υδρογόνου κ.ά.).
- Οι επενδύσεις στην ηλεκτροκίνηση και βελτιώσεις της ηλεκτροκίνητης τεχνολογίας.
- Η επέκταση του κύκλου ζωής των οχημάτων και των εξαρτημάτων μέσω της ανακύκλωσης και επαναχρησιμοποίησής τους.
- Η αυξανόμενη χρήση των ΑΠΕ κατά τη λειτουργία των γραφείων και των εργοστασίων.
- Η υιοθέτηση των στρατηγικών στόχων βιώσιμης ανάπτυξης, όπως ενδεικτικά οι στόχοι για την κλιματική ουδετερότητα έως το 2050 και οι δεσμεύσεις για την προστασία της βιοποικιλότητας.
- Η ενσωμάτωση των διεθνών προτύπων βιωσιμότητας (TCFD, CDP, SBTi, GRI, SASB κ.ά.).
- Η καταγραφή και δημοσιοποίηση των άμεσων (Score 1) και έμμεσων εκπομπών (Score 2, 3), της ενεργειακής έντασης, της καταναλισκόμενης ενέργειας και των φυσικών πόρων, καθώς και η καταμέτρηση και κατηγοριοποίηση των παραγόμενων αποβλήτων.



Στην Kinsan Hellas, μέσω των υπεύθυνων συνεργασιών με τους κατασκευαστές των οχημάτων μας, συμβάλλουμε σε μία περιβαλλοντικά βιώσιμη εφοδιαστική αλυσίδα, και στην απανθρακοποίηση του τομέα μίσθωσης οχημάτων και μηχανημάτων έργου. Αξίζει να αναφερθεί το γεγονός, ότι ο στρατηγικός συνεργάτης μας, η Europcar Mobility Group έχει υιοθετήσει τη δική της μακροπρόθεσμη περιβαλλοντική στοχοθεσία περιορισμού των άμεσων εκπομπών Score 1 και των έμμεσων (Score 2) κατά 46,2% έως το 2030 καθώς και άλλων έμμεσων εκπομπών (Score 3) κατά 27,50% μέσα στο ίδιο χρονικό πλαίσιο.





Ορθολογική Χρήση της Πρώτης Ύλης

Στην Kinsens Hellas, καταβάλλουμε προσπάθειες μείωσης του περιβαλλοντικού μας αποτυπώματος, εξοικονόμησης των πρώτων υλών, καθώς και αποφυγής των έμμεσων εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου, εφαρμόζοντας τη μέγιστη ψηφιοποίηση των εταιρικών διαδικασιών και των συναλλαγών μας με τους πελάτες. Συγκεκριμένα, το 97% των εσωτερικών και εξωτερικών διαδικασιών μας, όπως εσωτερικές και εξωτερικές συναλλαγές, τιμολόγια, αποδείξεις, έγγραφα και συμβάσεις, διεξάγονται ηλεκτρονικά, με αποτέλεσμα πάνω από 400.000 σελίδες χαρτιού τύπου A4, δηλαδή 2 τόνοι χαρτιού να έχουν εξοικονομηθεί από την έναρξη της λειτουργίας της εταιρείας μας. Επιπλέον, επιδιώκουμε τη διάδοση των ηλεκτρονικών διαδικασιών και εντός της αλυσίδας αξίας μας, όπου ενθαρρύνουμε τους προμηθευτές μας να κάνουν χρήση των ψηφιακών εγγράφων, προς αποφυγή σπατάλης χαρτιού.

Η Επίδοσή μας

Παρακάτω αποτυπώνεται ο υπολογισμός των άμεσων (Score 1) και έμμεσων (Score 2) εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου της Kinsens Hellas για το 2023. Λαμβάνοντας υπόψη την επιχειρηματική δραστηριότητα της Kinsens Hellas, το 2023 οι άμεσες εκπομπές μας αφορούσαν τα οχήματα εργαζομένων (19 αυτοκίνητα βενζίνης, 4 υβριδικά και 2 plug-in υβριδικά οχήματα), οχήματα test-drive εσωτερικής χρήσης, όπως και τα οχήματα των εξωτερικών συνεργείων.

[GRI 305-1]

Άμεσες εκπομπές (Score1) (t CO ₂ e) ¹	2023
Εταιρικά Οχήματα	345.700,23
Σύνολο Άμεσων Εκπομπών Αερίων του Θερμοκηπίου (Score 1)	345.700,23

- Τα πρότυπα, οι μεθοδολογίες, οι παραδοχές ή/και τα εργαλεία υπολογισμού που χρησιμοποιούνται για τον υπολογισμό των εκπομπών Score 1 έχουν βασιστεί στο GHG Protocol Standard και τον Κλιματικό Νόμο(N.4936/2022).
- Δεν έχουν καταγραφεί βιογενείς εκπομπές κατά το 2023.
- Τα αέρια θερμοκηπίου που έχουν συμπεριληφθεί στους υπολογισμούς είναι: CO₂ (διοξείδιο του άνθρακα), CH₄ (μεθάνιο) και N₂O (οξείδιο άζωτου). Οι εκπομπές αερίων HFCs (υδροφθοράνθρακες) και SF₆ (εξαφθοριοίχο θείο) ήταν μηδενικές. Δεν είχαν καταγραφεί αέρια όπως PFCs (υπερφθοράνθρακες) και NF₃ (τριφθοριοίχο άζωτο).
- Έχει εφαρμοστεί η προσέγγιση λειτουργικού ελέγχου για τον καθορισμό των οργανωτικών ορίων της μέτρησης.
- Για τις τιμές του GWP έχουν χρησιμοποιηθεί οι τιμές από την 5η Έκθεση Αξιολόγησης της IPCC.
- Στον υπολογισμό των εκπομπών, συμπεριλαμβάνονται οι εκπομπές που προέρχονται από την χρήση των λυπαντικών, σε οχήματα με κινητήρες εσωτερικής καύσης.

¹Σχετικά με τις εκπομπές ρύπων των οχημάτων των πελατών ακολουθήσαμε την προσέγγιση του Eurocar Mobility Group, το οποίο κατατάσσει στις εκπομπές Score 3 την κατανάλωση καυσίμου από τη χρήση οχήματος που κάνουν οι τελικοί πελάτες από τους fleet στόλους, τόσο στο Rental όσο και στο Leasing.

[GRI 305-2]

Κατά το 2023, οι έμμεσες εκπομπές (Score 2) προήλθαν εξολοκλήρου από την ηλεκτρική ενέργεια, που προμηθεύθηκε η εταιρεία για τις λειτουργικές της ανάγκες. Αξίζει να σημειωθεί ότι για τις εγκαταστάσεις μας στη Λεωφόρο Αθηνών 71, για το 2023, προμηθευθήκαμε Εγγυήσεις Προέλευσης με αποτέλεσμα οι market-based Score 2 εκπομπές από τη λειτουργία της συγκεκριμένης εγκατάστασης να είναι μηδενικές. Ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει τις location-based και market-based Score 2 εκπομπές των εγκαταστάσεων της εταιρείας σε όλη τη χώρα.

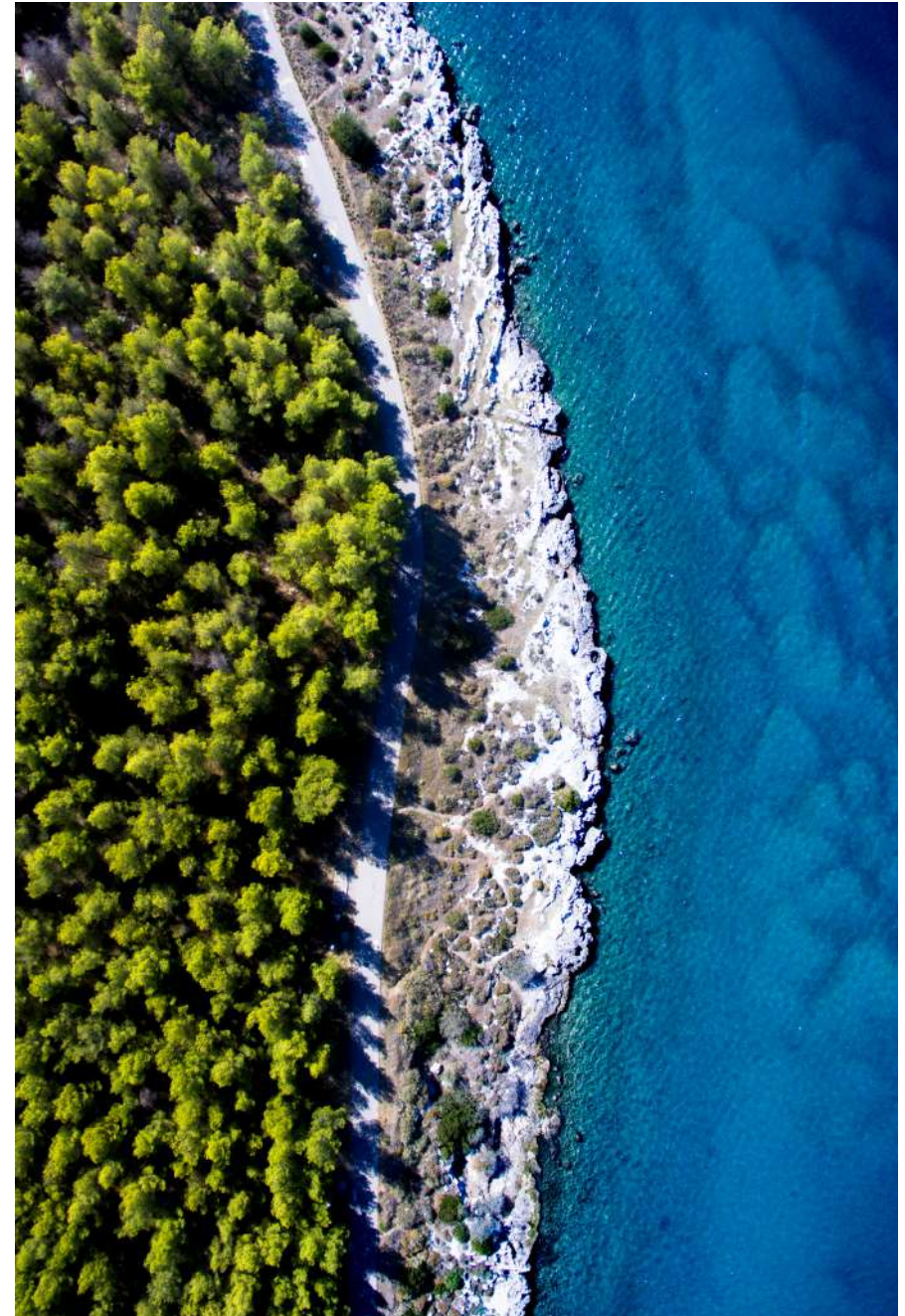
Έμμεσες Εκπομπές (Score 2) (t CO ₂ e)	2023
Εκπομπές Location-based (Score 2)	97.362,00
Εκπομπές Market-based (Score 2)	114.043,00

- Τα πρότυπα, οι μεθοδολογίες, οι παραδοχές ή/και τα εργαλεία υπολογισμού που χρησιμοποιούνται για τον υπολογισμό των εκπομπών Score 2 έχουν βασιστεί στο GHG Protocol Standard και τον Κλιματικό Νόμο (N.4936/2022).
- Δεν έχουν καταγραφεί βιογενείς εκπομπές κατά το 2023.
- Τα αέρια θερμοκηπίου που έχουν συμπεριληφθεί στους υπολογισμούς είναι: CO₂ (διοξείδιο του άνθρακα), CH₄ (μεθάνιο) και N₂O (οξείδιο άζωτου). Οι εκπομπές αερίων HFCs (υδροφθοράνθρακες) και SF₆ (εξαφθοριοίχο θείο) ήταν μηδενικές. Δεν είχαν καταγραφεί τα αέρια της PFCs (υπερφθοράνθρακες) και NF₃ (τριφθοριοίχο άζωτο).
- Έχει εφαρμοστεί η προσέγγιση λειτουργικού ελέγχου για τον καθορισμό των οργανωτικών ορίων της μέτρησης.
- Για τις τιμές του GWP έχουν χρησιμοποιηθεί οι τιμές από την 5η Έκθεση Αξιολόγησης της IPCC.

[GRI 305-4]

Ένταση Αερίων του Θερμοκηπίου (kg CO ₂ e/net revenue (euro))	2023
Αναλογία Έντασης Εκπομπών Αερίων του Θερμοκηπίου (για Εκπομπές Score 1)	9,81
Αναλογία Έντασης Εκπομπών Αερίων του Θερμοκηπίου (για Εκπομπές Score 2 Location-based)	2,76
Αναλογία Έντασης Εκπομπών Αερίων του Θερμοκηπίου (για εκπομπές Score 2 market-based)	3,24

- Τα αέρια θερμοκηπίου που έχουν συμπεριληφθεί της υπολογισμούς είναι: CO₂ (διοξείδιο του άνθρακα), CH₄ (μεθάνιο) και N₂O (οξείδιο άζωτου). Οι εκπομπές αερίων HFCs (υδροφθοράνθρακες) και SF₆ (εξαφθοριοίχο θείο) ήταν μηδενικές. Δεν είχαν καταγραφεί αέρια της PFCs (υπερφθοράνθρακες) και NF₃ (τριφθοριοίχο άζωτο).
- Για τον προσδιορισμό της έντασης εκπομπών έχουν χρησιμοποιηθεί ως παρονομαστής τα καθαρά έσοδα της Kinsens Hellas για το 2023.





3.2 Ενεργειακή Μετάβαση



Ουσιαστικό Θέμα: Ενέργεια

Η Προσέγγισή μας

[GRI 3-3]



Λαμβάνοντας υπόψιν παράγοντες όπως η ρευστή γεωπολιτική κατάσταση, η ενεργειακή κρίση, οι διακυμάνσεις τιμών ενέργειας, αλλά και ο προσανατολισμός της Ε.Ε. προς την απανθρακοποίηση του κλάδου μεταφορών και κινητικότητας, στην Kinsens Hellas δεσμευόμαστε για τη βελτίωση της ενεργειακής απόδοσης, και για την αύξηση του ποσοστού των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας (ΑΠΕ) από τις οποίες προέρχεται η συνολική ενεργειακή της κατανάλωση. Παράλληλα, κατευθυνόμαστε προς τον εξηλεκτρισμό των οχημάτων μας, ώστε να συμβάλλουμε στη σταδιακή αποσύνδεση του στόλου από τα ορυκτά καύσιμα.

Ορθολογική Διαχείριση της Ενέργειας

Με σκοπό τον προσδιορισμό του ενεργειακού αποτυπώματος, πραγματοποιούμε καταγραφή και παρακολούθηση της κατανάλωσης ηλεκτρικής ενέργειας στα γραφεία της εταιρείας στην Αθήνα, και στους **36 σταθμούς εξυπηρέτησης Eurorcar και GoldCar** που διαθέτουμε στην Ελλάδα. Περισσότερες πληροφορίες για τη συνολική ποσότητα κατανάλωσης ενέργειας αναφέρονται στην παράγραφο «[Η Επίδοσή μας](#)», στην παρούσα ενότητα.

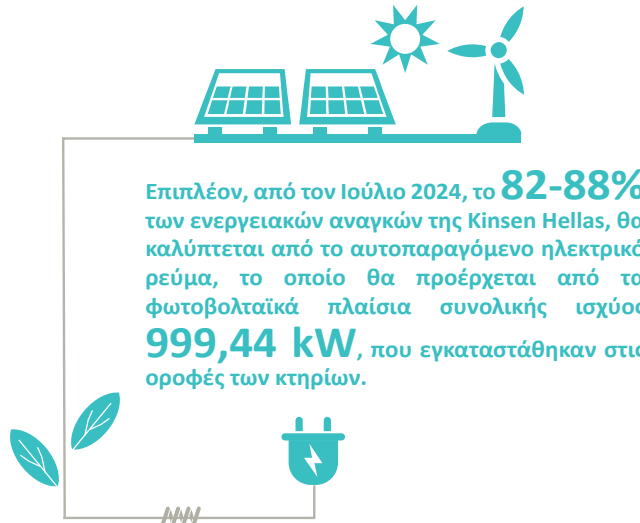
Στο πλαίσιο του Συστήματος Περιβαλλοντικής Διαχείρισης, από τους κύριους στόχους της εταιρείας είναι η μείωση της κατανάλωσης του ηλεκτρικού ρεύματος. Για την επίτευξη του στόχου αυτού, έχουμε ήδη εγκαταστήσει αισθητήρες κίνησης και έχουμε αντικαταστήσει τους κοινούς λαμπτήρες, με λαμπτήρες LED σε όλους της χώρους των κεντρικών μας γραφείων.

Παράλληλα, προγραμματίζουμε την τοποθέτηση θερμοπρόσοψης, με σκοπό τη μείωση ενεργειακής κατανάλωσης των σταθερών μας εγκαταστάσεων.

Ταυτόχρονα, προκειμένου να διευκολύνουμε τη λειτουργία αλλά και να προσφέρουμε κίνητρα για την υιοθέτηση ηλεκτρικών και plug-in υβριδικών οχημάτων από τους εργαζομένους μας, έχουμε τοποθετήσει **16 φορτιστές οχημάτων** στις εγκαταστάσεις μας σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη οι οποίοι αξιοποιούνται στο σύνολό τους, τόσο από εργαζομένους όσο και από πελάτες και προμηθευτές.

Ανανεώσιμες Πηγές Ενέργειας

Με απώτερο σκοπό να αυξήσουμε το ποσοστό των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας στο καταναλισκόμενο ενεργειακό μίγμα της εταιρείας, το 2023, προχωρήσαμε στην εξασφάλιση Εγγυήσεων Προέλευσης, δηλαδή του Πράσινου Πιστοποιητικού Green Pass, αναφορικά με τα κεντρικά γραφεία στην Αθήνα. Το Πιστοποιητικό Green Pass έχει εκδοθεί από τη ΔΕΗ, επιβεβαιώνοντας ότι η συγκεκριμένη ποσότητα προμηθευόμενης ηλεκτρικής ενέργειας έχει προέλθει από ΑΠΕ.



Εσωτερικός Στόλος

Τον Μάιο του 2022, μέσω του Εθνικού Κλιματικού Νόμου Ν. 4936/2022 που ψηφίστηκε από το ελληνικό κοινοβούλιο, ορίστηκε το θεσμικό πλαίσιο για τη σταδιακή μείωση των ανθρωπογενών εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου, με ορισμό των ποσοτικών δεικτών απόδοσης και επίτευξης ανά κλάδο.

Σύμφωνα με τις απαιτήσεις του Άρθρου 12 του Κλιματικού Νόμου, από το 2024, το 25% των νέων εταιρικών αυτοκινήτων ιδιωτικής χρήσης (εσωτερικός στόλος) θα πρέπει να είναι αμιγώς ηλεκτρικά οχήματα ή υβριδικά ηλεκτρικά οχήματα εξωτερικής φόρτισης και ρύπων έως πενήντα (50) γραμμαρίων διοξειδίου του άνθρακα ανά χιλιόμετρο (CO₂/χλμ). Σκοπεύουμε στην επέκταση του αριθμού των ηλεκτροκίνητων οχημάτων, και αντίστοιχα στη σταδιακή μείωση των αυτοκινήτων εσωτερικής καύσης, από το σύνολο του εσωτερικού μας στόλου.

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζεται ο αριθμός και το ποσοστό των οχημάτων των εργαζομένων ανά είδος κινητήρα. Το 2023, το 76% του εσωτερικού στόλου της εταιρείας (19 οχήματα), αποτελούσαν αυτοκίνητα εσωτερικής καύσης, κατάταξης Euro 6, ενώ το 24% (6 οχήματα) αποτελούσαν ηλεκτροκίνητα αυτοκίνητα (BEV, HEV και PHEV).

Οχήματα εργαζομένων - είδος κινητήρα



36 Σταθμοί Εξυπηρέτησης Eurorcar και Goldcar

16 Φορτιστές Οχημάτων





Παράλληλα, διαθέτουμε ελαφρά επαγγελματικά οχήματα (vans) για σκοπούς εσωτερικής μετακίνησης και εξυπηρέτησης των πελατών μας μεταξύ των σταθμών της Eurocar και GoldCar. Όπως φαίνεται και στον παρακάτω πίνακα, τα οχήματα αυτά περιλαμβάνουν 30 πετρελαιοκίνητα vans και 3 αμιγώς ηλεκτρικά τα οποία αυξάνουμε συνεχώς με σκοπό τη μείωση των εκπομπών ρύπων. Ήδη, μέχρι και τον Ιούνιο 2024, τα αμιγώς ηλεκτρικά είχαν διπλασιαστεί σε σύγκριση με την προηγούμενη χρονιά.

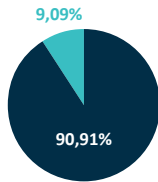
Ελαφρά Επαγγελματικά Οχήματα (εσωτερική μετακίνηση)
- Είδος Κινητήρα



30
Ντίζελ



3
Ηλεκτρικά
(BEV)



Η Επίδοσή μας

Κατά το 2023, η πλειοψηφία της ενεργειακής μας κατανάλωσης, προήλθε από μη ανανεώσιμες πηγές, και συγκεκριμένα βενζίνη (1.073.242 MJ) και ντίζελ (3.563.100 MJ). Ταυτόχρονα, και για πρώτη φορά το 2023 προχωρήσαμε στην εξασφάλιση των Εγγυήσεων Προέλευσης με σκοπό την κάλυψη του 23.83% της καταναλισκόμενης ηλεκτρικής ενέργειας (και συγκεκριμένα 240.570 MJ εκ των 1.009.260 MJ), από ΑΠΕ. Η συνολική κατανάλωση ενέργειας της εταιρείας για το 2023, διαμορφώθηκε στα 5.645.602 MJ.

[GRI 302-1]

Κατανάλωση Ενέργειας εντός του Οργανισμού (MJ)

Κατανάλωση Ενέργειας από μη Ανανεώσιμες Πηγές (MJ)

Βενζίνη	1.073.242
Ντίζελ	3.563.100
Συνολική κατανάλωση εντός του οργανισμού από μη ανανεώσιμες πηγές	4.636.342

Κατανάλωση Ηλεκτρικής Ενέργειας (MJ)

Κατανάλωση της ηλεκτρικής ενέργειας που δεν προέρχεται από ανανεώσιμες πηγές	768.690
Κατανάλωση ηλεκτρικής ενέργειας από ανανεώσιμες πηγές (με Εγγυήσεις Προέλευσης / Guarantees of Origin)	240.570
Συνολική κατανάλωση ηλεκτρικής ενέργειας	1.009.260
Συνολική κατανάλωση ενέργειας εντός του οργανισμού	5.645.602

- Η μετατροπή των μονάδων από λίτρα σε MJ των καυσίμων των οχημάτων καθώς και του πετρελαίου θέρμανσης βασίστηκε στους συντελεστές μετατροπής από τον Κλιματικό Νόμο (Ν.4936/2022).
- Η κατανάλωση ενέργειας από ανανεώσιμες πηγές λόγω χρήσης καυσίμων είναι μηδενική.
- Δεν σημειώθηκε πώληση θέρμανσης, ψύξης και ατμού και ηλεκτρικής ενέργειας κατά το 2023.
- Η κατανάλωση ηλεκτρικής ενέργειας που δεν προέρχεται από ανανεώσιμες πηγές, σχετίζεται με τους σταθμούς εξυπηρέτησης και τις λουπές εγκαταστάσεις της Kinspen Hellas εκτός των κεντρικών γραφείων.



[GRI 302-3]

Ενεργειακή Ένταση (MJ/ευρο)

2023

Κατανάλωση Ενέργειας εντός του Οργανισμού

5.645.602

Ενεργειακή Ένταση (MJ/net revenue (€))

0,16



• Για τον προσδιορισμό της ενεργειακής έντασης έχει συμπεριληφθεί στον αριθμητή η συνολική κατανάλωση ενέργειας εντός του οργανισμού.



3.3 Βιώσιμη Κινητικότητα



Ουσιαστικό θέμα: Βιώσιμη Κινητικότητα

Η Προσέγγισή μας

[GRI 3-3]



Με όραμά μας την εξάπλωση της βιώσιμης και ασφαλούς κινητικότητας στην Ελλάδα, στην Kinsens Hellas, εμπορευόμαστε οχήματα και μηχανήματα, τα οποία τηρούν τα προηγμένα πρότυπα ασφάλειας, μειώνουν τις εκπομπές αερίων του θερμοκηπίου και κάνουν χρήση ηλεκτρικών μπαταριών ή εναλλακτικών πηγών καυσίμων χαμηλού ανθρακικού αποτυπώματος.

Εξηλεκτρισμός του Κλάδου Μεταφορών

Σύμφωνα με τον Κλιματικό Νόμο και το Άρθρο 12 σχετικά με τα μέτρα προώθησης των οχημάτων μηδενικών εκπομπών, οι εταιρείες ενοικίασης οχημάτων υποχρεούνται να αυξήσουν το ποσοστό των plug-in υβριδικών και αμιγώς ηλεκτρικών οχημάτων. Αναλυτικότερα, από το 2026, τα αμιγώς ηλεκτροκίνητα οχήματα θα πρέπει να απαρτίζουν το 1/3 των αγορών του εταιρικού στόλου.

Το 2023, το **31,75% των οχημάτων μας (1.557 οχήματα εκ του συνόλου των 4.904)**, που προσφέρθηκαν στην ελληνική αγορά απαρτιζόταν από υβριδικά οχήματα (κατηγορίας fullhybrid, plug-in hybrid και mild hybrid, με κινητήρες βενζίνης / ιόντων λιθίου και ντίζελ / ιόντων λιθίου), ενώ το σύνολο του στόλου της περιλαμβάνει καινούργια μοντέλα αυτοκινήτων με χρονολογία κατασκευής από το 2022 και μετά, τα οποία ανήκουν στην κατάταξη Euro 6, του Ευρωπαϊκού Πρότυπου Εκπομπών.

Το ποσοστό των αμιγώς ηλεκτρικών οχημάτων (Battery Electric Vehicles BEV) της **Kinsens Hellas που προσφέρονται για μίσθωση στην ελληνική αγορά, αντιπροσωπεύεται από 2,87% του συνόλου των οχημάτων της (141 οχήματα).**

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η ζήτηση των πελατών της εταιρείας σε υβριδικά οχήματα είναι αναμφισβήτητα μεγαλύτερη σε σχέση με τα αμιγώς ηλεκτρικά. Κατανοούμε ότι η έλλειψη επαρκούς δημοσίου δικτύου φορτιστών καθώς και η ανάγκη για αναβάθμιση του εθνικού δικτύου ηλεκτροδότησης αποτελούν εμπόδια στην επιτάχυνση της μετάβασης των καταναλωτών προς την ηλεκτροκίνηση. Ταυτόχρονα, εκτιμώντας και άλλου είδους ανασταλτικούς παράγοντες όπως ο περιορισμός των πιστοποιημένων συνεργείων για επισκευή και συντήρηση των οχημάτων υψηλής τάσης καθώς και η ελλιπής ανάπτυξη σχεδιασμού και παραγωγής ηλεκτρικών οχημάτων στη χώρα, στην Kinsens Hellas, καταβάλλουμε συνεχείς προσπάθειες για την προώθηση της ηλεκτροκίνησης στην ελληνική αγορά είτε μέσω των οχημάτων που προσφέρουμε στην αγορά, είτε μέσω κοινωνικών δράσεων και εκπαιδεύσεων που πραγματοποιούμε (δείτε παρακάτω).

Οστόσο, επιδιώκουμε την επέκταση των ηλεκτροκίνητων αυτοκινήτων και προσφέρουμε στους πελάτες την ευελιξία μακροχρόνιας ενοικίασης (leasing), ώστε να επιλέξουν από ένα ευρύ φάσμα μοντέλων, οχήματα ηλεκτρικής τεχνολογίας τα οποία να καλύπτουν σε πλήρες βαθμό της ανάγκης τους. Η ενοικίαση των οχημάτων αποφέρει απαλλαγή από τα κόστη συντήρησης και αντικατάστασης της μπαταρίας ιόντων λιθίου των οχημάτων. Μεταξύ των αμιγώς ηλεκτρικών μοντέλων που προσφέραμε το 2023, είχαν σημειωθεί τόσο τα επιβατικά, όπως το KIA EV6 Titanium RWD 229 PS Long Range και το Fiat 500e, όσο και τα επαγγελματικά mini-van όπως το Volkswagen ID Buzz Plus, το BYD ETP3 και το Centro Logistar 200.



Στην εταιρεία μας πιστεύουμε ότι η μετάβαση στα υβριδικά και ηλεκτρικά οχήματα είναι το κλειδί για την επίτευξη του στόχου μας για τη μείωση των αερίων του θερμοκηπίου, αλλά και την ευρύτερη απανθρακοποίηση του κλάδου μεταφορών ο οποίος ευθύνεται για 20% των παγκόσμιων εκπομπών. Ως εκ τούτου, ο απώτερος στόχος μας ως εταιρεία είναι να προσφέρουμε ασφαλή, βιώσιμα και ενεργειακά αποδοτικά οχήματα.





Ασφάλεια Πελατών

Η υγεία και ασφάλεια των πελατών μας, τίθεται ως προτεραιότητα στην εταιρεία μας. Μέρимνά μας είναι να προσφέρουμε ασφαλείς και καινοτόμες λύσεις μετακίνησης και μηχανημάτων προς τους πελάτες μας. Εργαζόμαστε συνεχώς για να διατηρήσουμε τα οχήματα και τα μηχανήματά μας ασφαλή, σε συνεργασία με τους κατασκευαστές και τα εξουσιοδοτημένα συνεργεία μας.

Με αυτόν τον τρόπο, φροντίζουμε για την ασφάλεια των οδηγών, χειριστών και επιβατών, μέσω των πρώιμων μηχανικών ελέγχων και της τακτικής συντήρησης των οχημάτων και μηχανημάτων, τα οποία πληρούν όλα τα εθνικά και διεθνή πρότυπα υγείας και ασφάλειας. Επιπλέον, τα συνεργεία συντήρησης των οχημάτων με τα οποία συνεργαζόμαστε είναι εξοπλισμένα με σύγχρονο διαγνωστικό εξοπλισμό και εξοπλισμό επισκευής.

Επιπρόσθετα, κάθε όχημα που εισέρχεται στον στόλο της Kinsens Hellas, υπόκειται στην καθιερωμένη διαδικασία ελέγχου τεχνικής συμμόρφωσης και συγκεκριμένα τη διαδικασία Pre Delivery Inspection (PDI), η οποία διεξάγεται σε τρία διαδοχικά στάδια ελέγχου:

- Από το Εργοστάσιο του Κατασκευαστή
- Από τον Υπεύθυνο Εισαγωγής του Οχήματος
- Από την Kinsens Hellas

Επιπλέον, η εταιρεία προβαίνει σε ενέργειες πριν από την ενοικίαση των οχημάτων. Τα οχήματα επιθεωρούνται και επαληθεύονται, όπως απαιτείται, από ομάδες εκπαιδευμένες εσωτερικά, σύμφωνα με τα πρότυπα και σημεία ελέγχου του Eurocar Mobility Group (πίεση ελαστικών, στάθμη υγρών, δείκτες και φώτα κ.λπ.).

Σε περίπτωση που τα οχήματα χρειάζονται επισκευές, μικρές προσαρμογές πραγματοποιούνται επί τόπου, ενώ οι πιο σοβαρές επισκευές ολοκληρώνονται από εγκεκριμένες ανεξάρτητες εταιρείες. Επιπλέον, για τα οχήματα που απαιτούν εξοπλισμό ασφαλείας (π.χ. γιλέκο υψηλής ορατότητας, τρίγωνο ανακλαστήρα κ.λπ.) και πρόσθετο εξοπλισμό, υπάρχει η δυνατότητα ενοικίασής τους στα διαθέσιμα πρακτορεία. Τέλος, στην περίπτωση του Rental, στο πλαίσιο της οδικής βοήθειας, παρέχεται αμέσως αυτοκίνητο αντικατάστασης στους πελάτες μας.

Για το 2023, δεν υπήρξε καμία καταγραφή ατυχήματος που να προκλήθηκε από τεχνική βλάβη οχήματος.





Εκπαίδευση και Ενημέρωση στα Θέματα της Ηλεκτροκίνησης

Εσωτερικές Εκπαιδεύσεις

Με σκοπό την ενίσχυση τεχνογνωσίας αναφορικά με την ηλεκτροκίνηση σε εταιρικό επίπεδο, λαμβάνουμε μέρος σε σχετικές εκπαιδεύσεις και ενημερωτικές συνεδρίες που διοργανώνονται από τους συνεργαζόμενους κατασκευαστές, όπως οι σχετικές εκπαιδευτικές συναντήσεις του Ομίλου Επιχειρήσεων Σαρακάκη, όπου όλοι οι εργαζόμενοι μας έλαβαν μέρος το 2023.

Ενημέρωση Κοινού και Πελατών

Με σκοπό την προώθηση των λύσεων βιώσιμης κινητικότητας που προσφέρουμε στην αγορά, λαμβάνουμε μέρος σε σχετικές εκδηλώσεις, όπως Εκθέσεις οχημάτων και μεταφορών, όπου μοιραζόμαστε με το κοινό πληροφορίες σχετικά με τις βιώσιμες λύσεις κινητικότητας που διαθέτουμε στην αγορά. Επιπλέον, προωθούμε στον Τύπο, ενημερώσεις για τις πρωτοβουλίες μας σχετικά με την ηλεκτροκίνηση ενώ δημοσιεύονται συνεντεύξεις στελεχών μας που αναφέρονται στις δράσεις μας για την προώθηση των λύσεων βιώσιμης κινητικότητας.



Η Επίδοσή μας

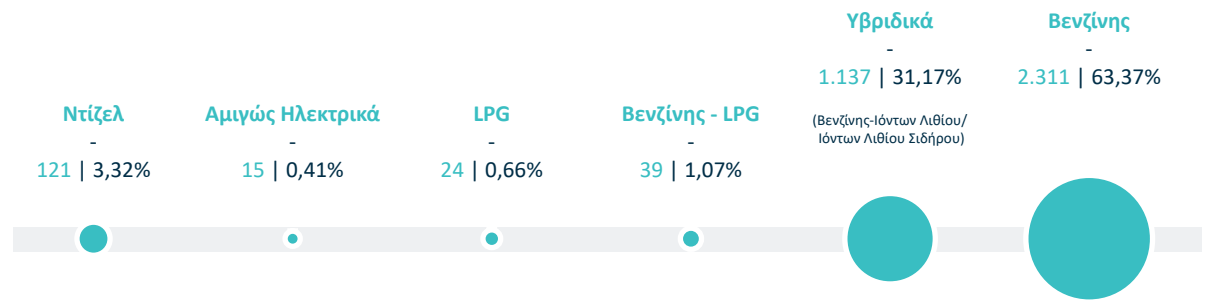
Ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει τον αριθμό και το ποσοστό των οχημάτων που διατίθενται προς μίσθωση στους πελάτες μας (για το 2023) ανά κατηγορία καυσίμου.

Σύνολο Εταιρικού Στόλου (Οχήματα που Διατίθενται προς Μίσθωση)

4.904

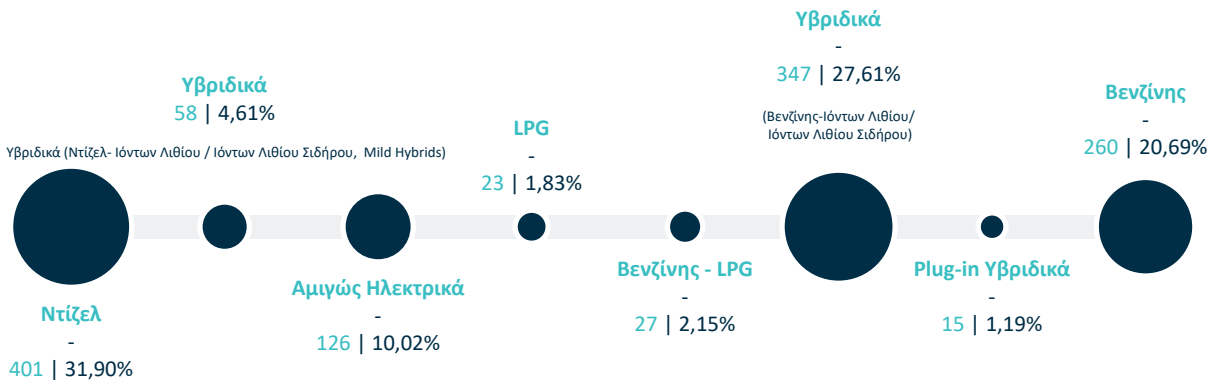
Σύνολο Οχημάτων Βραχυχρόνιας Μίσθωσης (Rental)

3.647



Σύνολο Οχημάτων Μακροχρόνιας Μίσθωσης (Leasing)

1.257





3.4 Εξοικονόμηση Υδάτινων Πόρων



Ουσιαστικό θέμα: Μόλυνση των Υδάτων και Διατήρηση Νερού

Η Προσέγγισή μας

[GRI 3-3, GRI 303-1, GRI 303-2]



Το νερό είναι ένας σημαντικός φυσικός πόρος για τις δραστηριότητες της Kinsens Hellas, ο οποίος αξιοποιείται κυρίως για τον καθαρισμό των ενοικιαζόμενων οχημάτων. Διαθέτοντας έναν στόλο 4.904 αυτοκινήτων προς μίσθωση στην αγορά, οι πολλαπλοί κύκλοι του εξωτερικού και εσωτερικού πλυσίματος των οχημάτων ανά έτος, αποτελούν μια απαραίτητη διαδικασία της εταιρείας μας και πραγματοποιείται σε ακόμη μεγαλύτερη συχνότητα σε υπηρεσίες βραχυχρόνιας μίσθωσης αυτοκινήτων (Rental).

Ενδεικτικά, ένα αυτοκίνητο το οποίο μισθώνεται βραχυχρόνια, μπορεί να περάσει μέσα από τον κύκλο της προετοιμασίας και πλύσης έως και 26 φορές τον χρόνο. Επιπλέον, μέσω της διαδικασίας καθαρισμού των αυτοκινήτων μας, διασφαλίζουμε την ατομική υγιεινή και ασφάλεια των πελατών μας, όπως επίσης τηρούμε τις υψηλές προδιαγραφές της εξωτερικής και εσωτερικής κατάστασης των οχημάτων μας.

Μείωση Κατανάλωσης Νερού

Αντιλαμβανόμενοι ότι μέσα από τη διαδικασία του πλυσίματος των οχημάτων μας, καταναλώνουμε μεγάλες ποσότητες νερού², καταβάλλουμε προσπάθειες μείωσης της κατανάλωσής του στις εγκαταστάσεις μας. Αναλυτικότερα, εφαρμόζουμε την τεχνική της «στεγνής πλύσης» στις εγκαταστάσεις της Ευγορσαφ και της GoldCar εντός του Διεθνή Αερολιμένα Αθηνών «Ελευθέριος Βενιζέλος». Η τεχνική της «στεγνής πλύσης» αναφέρεται στο είδος καθαρισμού κατά τον οποίον ελαχιστοποιείται η σπατάλη του νερού, καθώς η εξωτερική επιφάνεια των αυτοκινήτων επεξεργάζεται μέσω τοπικής χρήσης του ειδικού υγρού, το οποίο απομακρύνει τις ανεπιθύμητες ουσίες. Πιο συγκεκριμένα, τοποθετείται ειδικός αφρός και με ελάχιστη χρήση νερού γίνεται η πλύση **εξοικονομώντας το 90% του νερού που θα καταναλωνόταν στην περίπτωση της κανονικής πλύσης.**

Καθώς η πλειονότητα των υπηρεσιών καθαρισμού και προετοιμασίας του στόλου μας, πραγματοποιείται από τρίτους συνεργάτες, επιλέγουμε τις εταιρείες που εφαρμόζουν διαδικασίες που στοχεύουν στην εξοικονόμηση του νερού, με χρήση φιλικότερων προς το περιβάλλον υγρών καθαρισμού και στην αποφυγή μόλυνσης των υδάτων. Κατά τη διάρκεια της επιλογής των συνεργατών, πραγματοποιούμε έλεγχο για τις διαδικασίες που ακολουθούν και το είδος των υγρών καθαρισμού που χρησιμοποιούν προκειμένου να διασφαλίσουμε ότι επιλέγουν οικολογικά προϊόντα.

²Σύμφωνα με την έρευνα του Διεθνή Συλλόγου Πλυντηρίων Αυτοκινήτων "Water Use, Evaporation and Carry out in Professional Car Washes" και τη μελέτη "Car Washes and Water Efficiency", του συνδέσμου Western Carwash Association των ΗΠΑ, ο μέσος όρος χρήσης νερού, κυμαίνεται μεταξύ 56-113 λίτρων ανά όχημα.



Αποφυγή Μόλυνσης Υδάτων

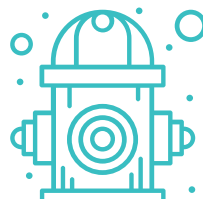
Η συντήρηση των οχημάτων μας προϋποθέτει την αλλαγή λαδιών, λιπαντικών, υγρών φρένων και άλλων υγρών χημικών, τα οποία αποτελούν κίνδυνο για το περιβάλλον και συμβάλλουν στη μόλυνση του υδροφόρου ορίζοντα. Στην Kinsens Hellas φροντίζουμε για την ορθολογική χρήση των επικίνδυνων αποβλήτων, προς αποφυγήν οποιασδήποτε μορφής μόλυνσης των υδάτινων πόρων. Αναλυτικότερα, τα συγκεκριμένα είδη υγρών αποβλήτων τα διαχειρίζεται εγκεκριμένος συνεργάτης, η εταιρεία διαχείρισης αποβλήτων CYTOP A.E.

Η Επίδοσή μας

Στους παρακάτω πίνακες περιγράφεται η συνολική ποσότητα ανάληψης νερού που πραγματοποιείται στις εγκαταστάσεις μας. Η καταμέτρηση αυτή δε συμπεριλαμβάνει την κατανάλωση νερού για σκοπούς πλύσης των οχημάτων μας, η οποία όπως αναφέρθηκε παραπάνω διεξάγεται από εξωτερικούς συνεργάτες μας. Το μεγαλύτερο ποσοστό του νερού που αντλείται για να καλύψει τις ανάγκες των εγκαταστάσεών μας, προέρχεται από το δημόσιο δίκτυο ύδρευσης – την ΕΥΔΑΠ, ενώ δε γίνεται καμία χρήση των επιφανειακών, υπόγειων, θαλάσσιων ή παραγόμενων υδάτων.

 [GRI 303-3]

Ανάληψη Νερού (ML) | 2023

	Πηγές Ανάληψης ¹	Όλες οι Περιοχές	Περιοχές που Δέχονται Αυξημένη Πίεση στα Υδάτινα Αποθέματα
	Υδατα από Τρίτα Μέρη		
	Φρέσκα Υδατα	0.646,2	0,2731
	Συνολική Ανάληψη Νερού²	0.646,2	0,2731³

¹ Δεν ήταν διαθέσιμοι οι λογαριασμοί κατανάλωσης νερού των εταιρικών καταστημάτων που βρίσκονται στη Λεωφόρο Συγγρού στην Αθήνα, στο Κορωπί και τη Ρόδο για το σύνολο του έτους, όπου οι καταναλώσεις έχουν υπολογιστεί κατά προσέγγιση. Δεν πραγματοποιήθηκε άντληση επιφανειακών, υπόγειων, θαλασσιών και παραγόμενων υδάτων καθώς και υδάτων με περιεκτικότητα >1,000 mg/l των συνολικών διαλυόμενων στερεών.

² Η συνολική ανάληψη νερού συμπεριλαμβάνει το σύνολο των εγκαταστάσεων της Kinsens Hellas (8) στην Ελλάδα. Στη συνολική ποσότητα άντλησης νερού δεν έχει υπολογιστεί η άντληση νερού ενός από τα εταιρικά καταστήματα για τον Δεκέμβριο 2023, καθώς δεν έχει ληφθεί ο σχετικός λογαριασμός. Δεν ήταν διαθέσιμοι οι λογαριασμοί κατανάλωσης νερού των εταιρικών καταστημάτων που βρίσκονται στη Λεωφόρο Συγγρού της Αθήνας, στο Κορωπί και τη Ρόδο για το σύνολο του έτους, όπου οι καταναλώσεις έχουν υπολογιστεί κατά προσέγγιση.

³ Η ποσότητα αναφέρεται στις εγκαταστάσεις της Kinsens Hellas στην Αθήνα, τη Θεσσαλονίκη, την Κρήτη και τη Ρόδο. Οι περιοχές δραστηριοποίησης της εταιρείας, με υδάτινα αποθέματα που δέχονται αυξημένη πίεση έχουν εντοπιστεί μέσω του [Aqueduct Water Risk Atlas](#) ως προς τη φυσική ποσότητα νερού.





4.1 Πρακτικές Απασχόλησης	33
4.2 Ανθρώπινα Δικαιώματα	46
4.3 Οι Δράσεις μας για την Κοινωνία και το Περιβάλλον	49



4

Άνθρωποι και Ευημερία



4.1 Πρακτικές Απασχόλησης



Ουσιαστικό Θέμα: Πρακτικές απασχόλησης

Η Προσέγγισή μας

[GRI 3-3]



Στην Kinsens Hellas, οι άνθρωποί μας διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στην επίτευξη των εταιρικών μας στόχων. Προσδοκούμε από τους ανθρώπους μας να διαθέτουν πελατοκεντρική προσέγγιση, επιθυμία για συνεχή εξέλιξη, ευελιξία και ομαδικό πνεύμα, προκειμένου να παρέχουμε υψηλό επίπεδο υπηρεσιών και συγχρόνως να εξασφαλίζουμε την επέκτασή μας στην αγορά μίσθωσης οχημάτων και μηχανημάτων στην Ελλάδα. Με γνώμονα τα παραπάνω, αποτελεί δέσμευσή μας να παρέχουμε ένα ελκυστικό και ταυτόχρονα ασφαλές περιβάλλον εργασίας.

Λόγω των πολλών και σημαντικών αλλαγών που λαμβάνουν χώρα στον κλάδο της αυτοκινητοβιομηχανίας και των υπηρεσιών Mobility, όπως η ηλεκτροκίνηση, ο επαναπροσδιορισμός της ιδιοκτησίας αυτοκινήτων, η ψηφιοποίηση και η ανάγκη για αυξημένη βιωσιμότητα, επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό ο τρόπος με τον οποίο δραστηριοποιούμαστε επιχειρηματικά. Αυτοί οι παράγοντες μας αναγκάζουν να αναζητούμε συνεχώς νέους τρόπους ανάπτυξης προτού καταστεί επιτακτική ανάγκη, ενώ παράλληλα καλούμαστε να δημιουργούμε νέες συνήθειες προκειμένου να διασφαλίσουμε την υγιή ανάπτυξη της εταιρείας.

Επιπλέον, οι ολοένα και πιο ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις, οι περιβαλλοντικές αλλαγές, οι νέοι τρόποι υβριδικής εργασίας, οι διαταραχές του ενεργειακού εφοδιασμού, η συνύπαρξη πολλαπλών γενεών στον χώρο εργασίας, καθώς και άλλοι κοινωνικοί και πολιτιστικοί παράγοντες, αναδιαμορφώνουν τις ανάγκες των ενδιαφερόμενων μερών μας, καθώς και τις δικές μας.

Με τον ρυθμό των αλλαγών που συμβαίνουν γύρω μας να αυξάνεται ολοένα και περισσότερο, η ενσωμάτωση ενός ψηφιακού τρόπου σκέψης στον τρόπο που δραστηριοποιούμαστε, θα μας επιτρέψει να συμμετέχουμε στον επαναπροσδιορισμό της κινητικότητας, να παρακολουθούμε και να κατανοούμε καλύτερα τις συνήθειες και τις προσδοκίες των πελατών μας, να έχουμε καλύτερη πρόσβαση σε νέα σύνολα δεξιοτήτων και ταλέντων καθώς και να παραμένουμε ανταγωνιστικοί μέσω της άμεσης αντίδρασής μας στις αυξανόμενες προκλήσεις.

Η συνεχής μάθηση και ανάπτυξη, η ευελιξία όπως και η κουλτούρα συναδελφικότητας και ομαδικής εργασίας σε συνδυασμό με τον επαγγελματισμό και την πελατοκεντρική αντίληψη, καθορίζουν περισσότερο από ποτέ την επιτυχία μας, καθώς μας επιτρέπουν να ενθαρρύνουμε την καινοτομία σκέψης, να προσελκύουμε και να διατηρούμε νέα ταλέντα, βελτιώνοντας την απόδοσή μας και διασφαλίζοντας την ανταγωνιστικότητά μας.

Our New Way of Working

Για τους παραπάνω λόγους, και προκειμένου να επικαιροποιήσουμε τον «Τρόπο Εργασίας μας» (Our New Way of Working), το 2023 παρουσιάσαμε τις νέες δεξιότητες βάσει των οποίων αξιολογούνται οι άνθρωποί μας. Αυτές οι δεξιότητες συνοψίζονται στα παρακάτω:

1. Αναζητούμε Ευκαιρίες (Find Opportunities)

Αμφισβητώντας το statusquo, ερευνούμε συνεχώς το εσωτερικό και το εξωτερικό μας περιβάλλον για να εντοπίσουμε ευκαιρίες προς βελτίωση και λύσεις σε κρίσιμα προβλήματα. Ευκαιρίες σε σχέση με την εργασία μας, τις ομάδες μας και τις δραστηριότητές μας, που θα συμβάλλουν στην ανάπτυξη της Εταιρείας μας. Βρίσκουμε νέες ιδέες και λύσεις που θα εξελίσσουν τόσο εμάς όσο και τις ομάδες μας.

2. Εστιάζουμε στον Πελάτη (Focus on Customer)

Καταβάλλουμε μεγάλη προσπάθεια για να κατανοήσουμε τους πελάτες μας, τόσο τους εξωτερικούς όσο και τους εσωτερικούς. Η απόκτηση βαθύτερων γνώσεων σχετικά με τον τρόπο που βιώνουν τα προϊόντα και τις υπηρεσίες μας, η κατανόηση των θεμάτων που τους προβληματίζουν και ο τρόπος με τον οποίον επωφελούνται από τις προσφορές μας, είναι απαραίτητα για την επιτυχία μας. Εξυπηρετούμε τις ανάγκες τους με περιβαλλοντική, κοινωνική και πολιτιστική ευαισθησία.

3. Σκεπτόμαστε και Ενεργούμε με Γνώμονα την Τεχνολογία (Think and Act Digitally)

Ερευνούμε συνεχώς νέα ψηφιακά εργαλεία και πειραματιζόμαστε με αυτά για να κατανοήσουμε πώς μπορούμε να προσδώσουμε αξία και να ικανοποιήσουμε καλύτερα τις ανάγκες των συναδέλφων και των πελατών μας.

Τολμούμε να δοκιμάσουμε τις πλέον πρόσφατες ψηφιακές λύσεις και εφαρμόζουμε μια εποικοδομητική προσέγγιση ανατροφοδότησης για να βελτιώσουμε την απόδοσή τους. Κάνουμε συγκεκριμένα βήματα και υιοθετούμε νέες ψηφιακές μεθόδους, παρά τα προβλήματα που μπορεί να προκύψουν σε αρχικό στάδιο, καθώς μπορεί να μας αποφέρουν σημαντικά κέρδη σε μεταγενέστερη φάση. Αποφεύγουμε, ωστόσο, να υιοθετούμε απερίσκεπτα οποιαδήποτε νέα «φαναχτερή» τεχνολογία, εάν δε συνδέεται σαφώς με τις ανθρωποκεντρικές ανάγκες των χρηστών για τους οποίους προορίζεται.

4. Δημιουργούμε Σχέσεις και Διασυνδέσεις (Establish Connections)

Καλλιεργούμε τη δύναμη των ομάδων, των δικτύων και των συνεργασιών προκειμένου να δημιουργήσουμε περισσότερη αξία από ό,τι αν εργαζόμασταν μόνοι μας. Επιδεικνύουμε ευελιξία και προσαρμοστικότητα για να κατανοήσουμε τις συνεχώς μεταβαλλόμενες ανάγκες των άλλων μερών και να αναπτύξουμε επίγνωση των δικών μας αναγκών και απαιτήσεων. Τέλος, χτίζουμε «γέφυρες», λαμβάνοντας υπόψη τα συμφέροντα όλων των ενδιαφερόμενων μερών, αντιμετωπίζοντας τις βασικές ανησυχίες και επιθυμίες τους και, κυρίως, υπηρετώντας έναν δεδηλωμένο κοινό σκοπό που έχει νόημα για όλους.

5. Αναπτύσσουμε τον Εαυτό μας και τους Άλλους (Develop Self and Others)

Πιστεύουμε στη δύναμη της προσωπικής εξέλιξης και στόχος μας είναι να εμπνεύσουμε τους άλλους να εξελιχθούν. Αναζητούμε συνεχώς ευκαιρίες για να μάθουμε κάτι νέο και βγάζουμε συνειδητά τον εαυτό μας και τους άλλους λίγο έξω από τη ζώνη άνεσής μας. Παρότι αυτό αποτελεί συνήθεια για εμάς, συχνά υπενθυμίζουμε στον εαυτό μας πώς αυτή η διαδρομή μάθησης και εξερεύνησης μπορεί να είναι χρήσιμη για την εργασία μας και για τους πελάτες μας. Υιοθετώντας μια ανθρωποκεντρική προσέγγιση, ενεργούμε ως καθοδηγητές και «μέντορες» για να κάνουν και άλλοι το ίδιο.





Απασχόληση στην Kinsens Hellas

Η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού, είναι υπεύθυνη για την εφαρμογή της Πολιτικής Προσλήψεων στην εταιρεία μας. Καταβάλλουμε προσπάθειες να προσελκύουμε υψηλής κατάρτισης ανθρώπινο δυναμικό και να παρέχουμε ευνοϊκές συνθήκες εργασίας και επαγγελματικής εξέλιξης, μέσα από ένα σύγχρονο και δυναμικό περιβάλλον. Χαρακτηριστικά, το 2023 το σύνολο των εργαζομένων μας ανερχόταν στα 166

άτομα, παρουσιάζοντας αύξηση κατά **40,67%** σε σχέση με το 2022.

Περισσότερα στοιχεία σχετικά με τους εργαζόμενους της εταιρείας, είναι διαθέσιμα στην παράγραφο «Η Επίδοσή μας».

Σύνολο Εργαζόμενων ανά Έτος



Η διαδικασία προσέλκυσης ταλέντων στην Kinsens Hellas, ενεργοποιείται από την ανάγκη που προκύπτει από τις επιχειρηματικές μονάδες για κάλυψη ανοιχτών θέσεων εργασίας.

Η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού καλείται να εξετάσει τις παρακάτω παραμέτρους:

- **Αν η θέση εργασίας έχει προϋπολογιστεί στο forecast των νέων θέσεων εργασίας, ή αν πρόκειται για μια νέα θέση εκτός προϋπολογισμού η οποία προέκυψε ως συμπληρωματική ανάγκη.**
- **Αν αφορά άνοιγμα νέας θέσης στην εταιρεία ή αν πρόκειται για κάλυψη μιας ήδη υπάρχουσας θέσης εργασίας που προέκυψε λόγω αποχώρησης εργαζομένου.**

Εφόσον οριστούν τα ανωτέρω, προσδιορίζεται η περιγραφή της θέσης εργασίας (Job Description). Αν δεν υπάρχει έτοιμη περιγραφή, δημιουργείται με τη συμβολή των Hiring Managers και αναρτάται στο digital recruitment portal που διαθέτουμε, από το οποίο δίνεται η επιλογή στους ενδιαφερομένους να αναρτήσουν το βιογραφικό τους για τη θέση εργασίας που τους ενδιαφέρει, συναινώντας παράλληλα για τη χρήση των προσωπικών δεδομένων τους.

Στη συνέχεια, η ομάδα προσέλκυσης ταλέντων (Talent Acquisition) της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού αποφασίζει, ανάλογα με τη φύση της θέσης εργασίας σε ποιες πλατφόρμες ευρέσεως εργασίας (Job Boards) θα αναρτηθεί η θέση ενώ ο βαθμός ανταπόκρισης των υποψηφίων καθορίζει και το χρονικό διάστημα που θα διαρκέσει η ανάρτηση της θέσης εργασίας.

Για όποιες θέσεις εργασίας κρίνεται απαραίτητο, δημιουργούνται καμπάνιες θέσεων εργασίας στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης της Meta οι οποίες σχεδιάζονται και υλοποιούνται σε συνεργασία με τη Διεύθυνση Εταιρικών Υποθέσεων και Επικοινωνίας και το τμήμα Digital Marketing καθώς και με τη συμβολή διαφημιστικής εταιρείας / Digital Marketing Agency.

Η διαδικασία πρόσληψης αποτελείται από τα παρακάτω στάδια:

- Διαλογή (Screening) των βιογραφικών που πληρούν τις προϋποθέσεις.
- Τηλεφωνική επικοινωνία του HR Recruiter με τους υποψηφίους για τον προγραμματισμό πρώτης συνάντησης – συνέντευξης είτε διά ζώσης είτε διαδικτυακά.
- Ανάλογα τη θέση, ενδέχεται να αποσταλούν στη συνέχεια και εργαλεία αξιολόγησης για τη θέση (όπως Case Studies). Από αυτές τις συνεντεύξεις δημιουργείται μια longlist από επιλεγμένους υποψηφίους που ταιριάζουν περισσότερο στο προφίλ της θέσης και προωθούνται στο επόμενο στάδιο της διαδικασίας που είναι η συνέντευξη από τον Hiring Manager.
- Ανάλογα τη θέση, σε αυτό το στάδιο, είτε γίνεται η τελική επιλογή είτε δημιουργείται ένα shortlist (έως 2-3 υποψηφίων). Το τελευταίο στάδιο είναι η συνέντευξη με τον/την Hiring Director και τη Human Resources Director.

Ο υποψήφιος που κρίνεται καταλληλότερος για την κάλυψη της θέσης εργασίας, λαμβάνει προσφορά εργασίας (Job Offer) την οποία εφόσον αποδεχτεί, υπογράφει.

Συμβολή στην Τοπική Απασχόληση

Μέσω των 36 σταθμών εξυπηρέτησης Eurocar, GoldCar, Keddy, Fox και Flex στη χώρα μας, συμβάλλουμε στη δημιουργία των θέσεων εργασίας στην ελληνική περιφέρεια και τα νησιά, συμπεριλαμβάνοντας πόλεις όπως η Πρέβεζα, η Κάρπαθος, η Κως, τα Ιωάννινα, η Ηγουμενίτσα, η Καβάλα, η Αλεξανδρούπολη, η Μήλος και άλλες. Στόχος μας είναι να προσελκύουμε, να αναπτύσσουμε και να διατηρούμε ικανά τοπικά στελέχη, επενδύοντας στην επαγγελματική τους εξέλιξη.





Αξιολόγηση και Παροχές Εργαζόμενων

Αξιολόγηση και Επιβράβευση

Στην Kinsens Hellas ενθαρρύνουμε τη συνεχή εξέλιξη των εργαζομένων τόσο σε ατομικό, όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο, εφαρμόζοντας τις παρακάτω πρακτικές:

1. **Στοχοθεσία και αξιολόγηση της απόδοσης ανά θέση εργασίας**, βασισμένα σε “SMART” στόχους (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Timebound). Οι στόχοι τίθενται από κοινού μεταξύ εργαζομένου και προϊσταμένου και εγκρίνονται από τους σχετικούς Διευθυντές, με την αρωγή της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού η οποία διεξάγει τον ποιοτικό έλεγχο της διαδικασίας.
2. **Ετήσια επιβράβευση και αναγνώριση** των επιλεγμένων εργαζομένων που διακρίθηκαν για την εξαιρετική απόδοση ή την επίδειξη πρότυπης συμπεριφοράς.
3. **Βράβευση επιλεγμένων εργαζομένων κάθε τμήματος**, οι οποίοι διακρίθηκαν για τη συνεισφορά τους στην επιτυχημένη ολοκλήρωση ενός σημαντικού έργου.
4. **Ευκαιρίες εξέλιξης καριέρας**, είτε προς την κατεύθυνση διοίκησης μεγάλων ομάδων (management positions) είτε προς την κατεύθυνση υψηλής εξειδίκευσης (specialist positions), με εσωτερική προαγωγή, το οποίο ισχύει για όλες τις περιοχές δραστηριοποίησης της εταιρείας, στην Ελλάδα.
5. **Σχεδιασμός διαδοχής** για τις καίριες θέσεις της εταιρείας και συστηματική προετοιμασία των εσωτερικών υποψήφιων.

Παροχές

[GRI 401-2, 403-6]

Στην Kinsens Hellas εξασφαλίζουμε ένα υγιές και ελκυστικό περιβάλλον εργασίας, μέσα από τις πρόσθετες παροχές και τις αμοιβές που υπερβαίνουν όσα προβλέπονται από τις βασικές νομοθετικές διατάξεις.

Μέσα από ένα στιβαρό και ενισχυμένο πρόγραμμα ένταξης (onboarding) των εργαζομένων μας, φροντίζουμε από την πρώτη ημέρα της επαγγελματικής τους απασχόλησης στην εταιρεία μας, να τους παρέχουμε ένα προσωποποιημένο πρόγραμμα ανάπτυξης που περιλαμβάνει διαδικασίες αξιολόγησης και ανταμοιβής αποδόσεων καθώς και προσφορά ανταγωνιστικών μισθών και εταιρικών παροχών.

Οι οικειοθελείς εταιρικές παροχές, που καλύπτουν το σύνολο των εργαζομένων μας (εποχικούς και μόνιμους), σε όλες τις περιοχές δραστηριοποίησης, είναι οι ακόλουθες:

Παροχές της Εταιρείας προς τους Εργαζόμενους

Ασφάλιση Ζωής

Εταιρικό Όχημα (αναλόγως του επιπέδου της θέσης ή του αντικείμενου εργασίας)

Εκπτώσεις για τους Εργαζόμενους και τους Κοντινούς Συγγενείς τους τόσο σε Προϊόντα και Υπηρεσίες της εταιρείας όσο και σε Προϊόντα και Υπηρεσίες Συνεργαζόμενων εταιριών

Πρόσθετη Ιατρική και Φαρμακευτική Περίθαλψη

Θέση Στάθμευσης

Παροχή επιπλέον 6 Μηνών Αδείας Μητρότητας από τη Νομίμως Καθορισμένη (μετά από Συμφωνία με τον Εργοδότη)

Ετήσιος Διαγνωστικός Έλεγχος (ιατρικό check-up)

Ημερίδες Εκπαίδευσης των Εργαζομένων με Θέματα Προσωπικού Ενδιαφέροντος για τους Ίδιους και τις Οικογένειές τους

Διατακτικές Σίτισης τα Χριστούγεννα (επιπλέον του Δώρου Χριστουγέννων που ορίζει ο Νόμος)

Κάλυψη Κινδύνου Μόνιμης και Προσωρινής Ανικανότητας

Επιπλέον Ημέρες Αδείας

Δώρα για τα Παιδιά των Εργαζομένων της Εταιρείας (σχολική τσάντα για τα παιδιά της Ά Δημοτικού, επιβράβευση εισαγωγής σε πανεπιστημιακή σχολή)

Τράπεζα Αίματος για τους Εργαζομένους και τις Οικογένειές τους

Δώρο Γάμου

Παροχές Ευεξίας, Ευημερίας και Δεξιοτήτων

Εθελοντικό Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα (με κάλυψη των διαχειριστικών ετήσιων εξόδων από τον εργοδότη)

Σχήμα Προμηθειών ή Ετήσιου Bonus Επιπλέον του Βασικού Μισθού

Στον πίνακα:

- Το ετήσιο Bonus αποδοτικότητας αποδίδεται στη μισθοδοσία κάθε έτους και εξαρτάται από την αξιολόγηση της απόδοσης του εργαζομένου, η οποία ολοκληρώνεται μέχρι τις 31 Μαρτίου. Αφορά μόνο σε εργαζομένους που δε λαμβάνουν προμήθειες από πωλήσεις. Κάθε θέση εργασίας συνδέεται, μέσω της στοχοθεσίας της, είτε με σχήμα προμηθειών, είτε με σχήμα ετήσιου μπόνους, αναλόγως εάν το αντικείμενό της είναι πωλησιακό ή υποστηρικτικό.
- Δεν παρέχεται δυνατότητα ιδιοκτησίας μετοχών/stock ownership plans στους εργαζομένους.



Εκπαίδευση και Ανάπτυξη

[GRI 404-1]

Η επιχειρηματική μας συνέχεια και εξέλιξη, βασίζεται στις γνώσεις, τις ικανότητες και το ταλέντο των εργαζομένων μας. Προς την κατεύθυνση αυτή, κύριο μέλημά μας αποτελεί η ανάπτυξη των επαγγελματικών δεξιοτήτων και των ηγετικών ικανοτήτων των εργαζομένων μας, όπως και η στήριξη της επιτυχημένης επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας, μέσω της οργάνωσης εκπαιδύσεων. Η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της εταιρείας μας ακολουθεί τις παρακάτω αρχές και πρακτικές κατά τον σχεδιασμό των εκπαιδευτικών προγραμμάτων:

1. Ίσες Ευκαιρίες στην Εκπαίδευση και Ανάπτυξη των Ανθρώπων μας:

Οι επικεφαλής των τμημάτων, όσο και η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού, διενεργούν συστηματικές διαπροσωπικές συναντήσεις με τους εργαζόμενους σε ετήσια βάση, όπου ορίζεται η πορεία και στόχοι της επαγγελματικής τους εξέλιξης από κοινού.

2. Πολυμορφία των Εκπαιδύσεων:

Αξιοποίηση μεθόδων όπως εκπαίδευση στην τάξη, ακαδημίες εκπαίδευσης, ηλεκτρονικές εκπαιδευτικές πλατφόρμες, βιωματική μάθηση, κέντρα αξιολόγησης και το συστηματικό coaching, ειδικά σε νεοπροσληφθέντες ή εργαζομένους που κάνουν το επόμενο επαγγελματικό τους βήμα σε μια υψηλότερη θέση.

3. Επενδύσεις στους Ανθρώπους μας:

Μερική ή πλήρης επιδότηση μακρόχρονων εκπαιδευτικών προγραμμάτων σε συνεργασία με εξωτερικούς εκπαιδευτικούς φορείς και ακαδημαϊκά ιδρύματα, για επιλεγμένους εργαζόμενους, οι οποίοι έχουν επιδείξει σταθερά υψηλή απόδοση και πρότυπη επαγγελματική συμπεριφορά.

Εντός του 2023 παρήχθησαν συνολικά 1.096 ώρες εκπαίδευσης σε 166 εργαζομένους μας. Ο μέσος όρος των ωρών εκπαίδευσης για το 2023 ήταν 4,42 ώρες για τους άνδρες και 10,26 ώρες για τις γυναίκες.

1.096 Ώρες
Εκπαίδευσης

166
Εργαζόμενοι



Μ.Ο. Εκπαίδευσης
4,42 ώρες | 10,26 ώρες
(Άνδρες) (Γυναίκες)





Προγράμματα Αναβάθμισης των Δεξιοτήτων των Εργαζόμενων (2023)



[GRI 404-2]

Οι θεματικές των εκπαιδεύσεων αναγράφονται στον παρακάτω πίνακα:

Εκπαίδευση	Περιγραφή
Leadership® Academy	<ul style="list-style-type: none"> • Ενίσχυση των ικανοτήτων ηγεσίας • Ενίσχυση της δέσμευσης και της συμμετοχής των εργαζομένων • Ενδυνάμωση της δημιουργικότητας και της αποτελεσματικότητας των εργαζομένων • Ανάπτυξη των ομάδων βασισμένων στις αρχές της Συμπερίληψης και της Ποικιλομορφίας • Επίτευξη στόχων μέσω ανάπτυξης ικανών ομάδων
Χρηματοοικονομικά θέματα για Μη Οικονομικούς Διευθυντές (Finance for non-financial managers)	<ul style="list-style-type: none"> • Βασικές αρχές λογιστικής για τους αναγνώστες χρηματοοικονομικών καταστάσεων • Ανάλυση μέσα από δημοσιευμένους ισολογισμούς των εννοιών του Ενεργητικού, Παθητικού και Καθαρής Θέσης • Δομή και περιεχόμενο των χρηματοοικονομικών καταστάσεων (ισολογισμός, κατάσταση αποτελεσμάτων, κατάσταση ταμειακών ροών, μεταβολές καθαρής θέσης) • Ανάλυση των χρηματοοικονομικών καταστάσεων με χρήση των αριθμοδεικτών και EBIDTA • Εισαγωγή στη φορολογία • Η σημασία του Κεφαλαίου Κίνησης και οι τρόποι χρηματοδότησης της επιχείρησης
«Τοξικοί» ηγέτες («Toxic» Leaders)	Η «τοξικότητα» στον εργασιακό χώρο και οι συνέπειες της στην απόδοση του Ανθρώπινου Δυναμικού.
Βέλτιστες Πρακτικές στην Εξυπηρέτηση Πελατών (Best Practices in Customer Service)	Εκπαίδευση προς υπεύθυνους σταθμών εξυπηρέτησης και ανώτερα στελέχη, αναφορικά με τις βέλτιστες πρακτικές διαχείρισης πελατών.
Αριστεία Εξυπηρέτησης Πελατών (Customer Service Excellence)	Εκπαίδευση προς υπεύθυνους σταθμών εξυπηρέτησης και ανώτερα στελέχη, αναφορικά με τις βέλτιστες πρακτικές διαχείρισης πελατών.
Coaching for High Performance	Εκπαίδευση προς υπεύθυνους σταθμών εξυπηρέτησης και ανώτερα στελέχη, αναφορικά με τις αυξημένες αποδόσεις στην εργασία.



Στον πίνακα:

• Δεν παρέχονται μεταβατικά προγράμματα στήριξης στους πρώην εργαζόμενους κατόπιν συνταξιοδότησης ή λήξης απασχόλησης.



Πρακτική Άσκηση

Στην Kinsen Hellas, θεωρούμε ιδιαίτερα σημαντικό να στηρίζουμε πρωτοβουλίες αναφορικά με την απασχόληση των νέων και να μεριμνούμε για τη μελλοντική σταδιοδρομία τους, μέσω των θέσεων πρακτικής άσκησης που τους προσφέρουμε. Μέσω των δυνατοτήτων που δίνονται, οι νέοι επαγγελματίες που κάνουν το πρώτο τους εργασιακό βήμα σε εμάς, αποκτούν τεχνική κατάρτιση, γνώσεις, εμπειρία σε συνθήκες εργασιακής καθημερινότητας του τομέα της αυτοκίνησης και του Mobility (ενοικίαση-μίσθωση οχημάτων) αποκτώντας τα απαραίτητα εφόδια για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Το 2023, 10 φοιτητές πραγματοποίησαν έμμισθη πρακτική άσκηση στην Kinsen Hellas.

Σύστημα Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία

 [GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-4, GRI 403-6, GRI 403-7]

Σύστημα Διαχείρισης και Πολιτική για την Ποιότητα, το Περιβάλλον και την Υγεία και Ασφάλεια

Ο Κώδικας Δεοντολογίας, ορίζει τις κατευθυντήριες γραμμές για τις βασικότερες εργασιακές πρακτικές της Kinsen Hellas, συμπεριλαμβανομένης της προάσπισης της Υγείας και Ασφάλειας. Το Σύστημα Διαχείρισης για την Ποιότητα, το Περιβάλλον και την Υγεία και Ασφάλεια κατά την εργασία της Εταιρείας, έχει πιστοποιηθεί με το Πρότυπο ISO 45001:2018, για το σύνολο των δραστηριοτήτων μας και καλύπτει τόσο τους εργαζόμενους όσο και τους προμηθευτές, τους εργολάβους, λουιτούς συνεργάτες (εργαζόμενοι τρίτων) και τους επισκέπτες των εγκαταστάσεών μας.

Το Σύστημα Διαχείρισης της εταιρείας μας, ακολουθεί τις ευρωπαϊκές και κατ'επέκταση τις εθνικές οδηγίες και τους κανονισμούς στον τομέα της Υγείας και Ασφάλειας (όπως ο Ν.3850-10 Κώδικας Νομών για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων). Ο Προϊστάμενος του ΣΔ διασφαλίζει τη συμμόρφωση της εταιρείας με τους κανονισμούς αλλά και με το Πρότυπο ISO 45001:2018.





Πρόληψη και Διαχείριση Κινδύνων Υγείας και Ασφάλειας

[GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-4, GRI 403-5, GRI 403-6, GRI 403-7]

Για την έγκαιρη πρόληψη και την ελαχιστοποίηση των κινδύνων που σχετίζονται με την εργασία και την αξιολόγηση αυτών σε τακτική και μη τακτική βάση και προς τήρηση των προδιαγραφών του ISO 45001:2018, η εταιρεία μας διεξάγει τις παρακάτω ενέργειες:

1. Συστηματική αναγνώριση, αξιολόγηση και διαχείριση των κινδύνων Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία.

Σε συμφωνία με τις διατάξεις του Εργατικού Δικαίου, η Εταιρεία συνεργάζεται με τον Ιατρό Εργασίας και τον Τεχνικό Ασφαλείας, ελαχιστοποιώντας την πιθανότητα εργατικών ατυχημάτων και την έκθεση των εργαζομένων σε κινδύνους που αφορούν στην υγεία τους.

Ο Ιατρός Εργασίας πραγματοποιεί επιτόπιες επισκέψεις σε όλες τις εγκαταστάσεις. Ο Ιατρός Εργασίας έχει προβεί σε γραπτή εκτίμηση των υφισταμένων κατά την εργασία κινδύνων, που περιλαμβάνει την αξιολόγηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, μεταξύ άλλων, των κινδύνων της βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και τα ληφθέντα μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο και τον περιορισμό αυτών.

Συγκεκριμένα, ο Τεχνικός Ασφαλείας:

• Για την επίβλεψη των συνθηκών εργασίας έχει υποχρέωση:

- Να επιθεωρεί τακτικά τις θέσεις εργασίας από πλευράς υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, να αναφέρει στον εργοδότη οποιαδήποτε παράλειψη των μέτρων υγείας και ασφάλειας, να προτείνει μέτρα αντιμετώπισής της και να επιβλέπει την εφαρμογή τους.
- Να επιβλέπει την ορθή χρήση των ατομικών μέσων προστασίας.
- Να ερευνά τα αίτια των εργατικών ατυχημάτων, να αναλύει και να αξιολογεί τα αποτελέσματα των ερευνών του και να προτείνει μέτρα για την αποτροπή παρόμοιων ατυχημάτων.
- Να εποπτεύει την εκτέλεση ασκήσεων πυρασφάλειας και συναγερμού για τη διαπίστωση ετοιμότητας προς αντιμετώπιση ατυχημάτων.

• Για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση έχει υποχρέωση:

- Να μεριμνά ώστε οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση να τηρούν τους κανόνες υγείας και ασφάλειας, να τους ενημερώνει και να τους καθοδηγεί για την αποτροπή του επαγγελματικού κινδύνου που συνενπάγεται η εργασία τους.
- Να συμμετέχει στην κατάρτιση και την εφαρμογή των προγραμμάτων εκπαίδευσης των εργαζομένων σε θέματα υγείας και ασφάλειας.



Αντίστοιχα, ο Ιατρός Εργασίας για την επίβλεψη της υγείας των εργαζομένων:

- Προβαίνει σε ιατρικό έλεγχο των εργαζομένων σχετικό με τη θέση εργασίας τους, μετά την πρόσληψή τους ή την αλλαγή θέσης εργασίας, καθώς και σε περιοδικό ιατρικό έλεγχο κατά την κρίση του επιθεωρητή εργασίας ύστερα από αίτημα της Ε.Υ.Α.Ε., όταν αυτό δεν ορίζεται από το νόμο.
- Μεριμνά για τη διενέργεια ιατρικών εξετάσεων και μετρήσεων παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος σε εφαρμογή των διατάξεων που ισχύουν κάθε φορά.
- Εκτιμά την καταλληλότητα των εργαζομένων για τη συγκεκριμένη εργασία, αξιολογεί και καταχωρεί τα αποτελέσματα των εξετάσεων, εκδίδει βεβαίωση των παραπάνω εκτιμήσεων και την κοινοποιεί στον εργοδότη.
- Επιβλέπει την εφαρμογή των μέτρων προστασίας της υγείας των εργαζομένων και πρόληψης των ατυχημάτων. Για τον σκοπό αυτόν:
 - Επιθεωρεί τακτικά τις θέσεις εργασίας και αναφέρει οποιαδήποτε παράλειψη, προτείνει μέτρα αντιμετώπισης των παραλείψεων και επιβλέπει την εφαρμογή τους.
 - Επεξηγεί την αναγκαιότητα της σωστής χρήσης των ατομικών μέτρων προστασίας.
 - Ερευνά τις αιτίες των ασθενειών που οφείλονται στην εργασία, αναλύει και αξιολογεί τα αποτελέσματα των ερευνών και προτείνει μέτρα για την πρόληψη των ασθενειών αυτών.
 - Επιβλέπει τη συμμόρφωση των εργαζομένων στους κανόνες υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, ενημερώνει τους εργαζομένους για τους κινδύνους που προέρχονται από την εργασία τους, καθώς και για τους τρόπους πρόληψής τους.
 - Παρέχει επείγουσα θεραπεία σε περίπτωση ατυχήματος ή αφιχνίδιας νόσου. Εκτελεί προγράμματα εμβολιασμού των εργαζομένων με εντολή της αρμόδιας διεύθυνσης υγιεινής της νομαρχίας, όπου εδρεύει η επιχείρηση.



2. Συστηματική αναγνώριση, αξιολόγηση και διαχείριση όλων των ευκαιριών που αφορούν στην Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία, μέσω των παρακάτω ενεργειών:

- Walk-arounds με checklist αναλόγως του χώρου εργασίας.
- Διαδικτυακό εργαλείο καταγραφής αιτημάτων από τους υπεύθυνους των τμημάτων για την αποκατάσταση θεμάτων που σχετίζονται άμεσα με την ασφάλεια των εγκαταστάσεων και των εργαζομένων.
- Περιοδικές συναντήσεις με τους υπεύθυνους του κάθε χώρου.
- Ετήσια επιτήρηση/επαναπιστοποίηση στο σύστημα διαχείρισης ISO 45001.

3. Ελαχιστοποίηση των κινδύνων μέσω της υιοθέτησης ασφαλών μεθόδων (π.χ. υποχρεωτική χρήση του ατομικού εξοπλισμού προστασίας) και διαδικασιών (π.χ. έλεγχος του μηχανικού εξοπλισμού, διοικητικές οδηγίες, διαθεσιμότητα των φαρμακείων και ειδών πρώτης βοήθειας σε όλες τις εγκαταστάσεις της Εταιρείας) προς αποφυγή ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών.

4. Ενθάρρυνση των εργαζομένων για αναφορά των κινδύνων και περιστατικών Υγείας και Ασφάλειας, εντός της πλατφόρμας για την ανώνυμη ή επώνυμη αναφορά – whistleblowing. Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την πλατφόρμα είναι διαθέσιμες στο κεφάλαιο «**Άνθρώπινα Δικαιώματα**».

Με σκοπό την πρόληψη των κινδύνων που σχετίζονται με τα εργατικά ατυχήματα και τις επαγγελματικές ασθένειες, εφαρμόζουμε τις παρακάτω πρακτικές καθώς θέτουμε στόχους υγείας και ασφάλειας για τους εργαζόμενους της εταιρείας μας σε όλες τις εγκαταστάσεις:

Στόχοι	Πρακτικές Υγείας και Ασφάλειας Εταιρείας	Υπεύθυνος Υλοποίησης	Δείκτης Επίδοσης
Πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων	<ol style="list-style-type: none"> 1. Εσωτερικός έλεγχος, μέσω επιθεωρήσεων στους εργασιακούς χώρους κάθε τμήματος 2. Πλήρης εφαρμογή της Μελέτης Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου (συμπεριλαμβανομένων των Παραρτημάτων της) 3. Συναντήσεις αναφορικά με θέματα Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία με αρμόδιους προϊστάμενους τμημάτων 4. Walk-Around Check List, το οποίο περιλαμβάνει ερωτήματα που καλύπτουν τα εξής θέματα: <ul style="list-style-type: none"> • Τήρηση χρήσης Μέσων Ατομικής Προστασίας • Τήρηση οδηγιών ασφαλείας • Σημάνσεις στον χώρο εργασίας • Θέματα εγκατάστασης που σχετίζονται άμεσα με την ασφάλεια των εργαζομένων • Δυνατότητα καταγραφής τυχόν παρατηρήσεων που δεν εντάσσονται στα ερωτήματα του διαμορφωμένου ερωτηματολογίου ή άλλες παρατηρήσεις που μεταφέρονται από τους ίδιους τους εργαζομένους στα άτομα που πραγματοποιούν τους εσωτερικούς ελέγχους κατά τη στιγμή της επίσκεψης στους χώρους 5. Καθημερινή καταγραφή και διαχείριση περιστατικών Υγείας και Ασφάλειας από τα τμήματα μέσω: <ul style="list-style-type: none"> • Επικοινωνίας με τους σχετικούς Επικεφαλής τμημάτων και Διεύθυνσης Ανθρωπίνου Δυναμικού • Παρουσιάσεις των θεμάτων Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία • Μέσω ανώνυμης αναφοράς στο εσωτερικό εταιρικό δίκτυο 6. Διατήρηση καθημερινής επικοινωνίας με τα αρμόδια τμήματα 7. Διεξαγωγή των εισαγωγικών εκπαιδεύσεων κατόπιν πρόσληψης 8. Ετήσιες εκπαιδεύσεις και παρουσιάσεις των θεμάτων Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία στο σύνολο των εργαζομένων της Εταιρείας 	Ομάδα Υγείας και Ασφάλειας και οι Επικεφαλής των Τμημάτων	Αριθμός εργατικών ατυχημάτων (πάσης φύσεως)
Πρόληψη επαγγελματικών ασθενειών	<ol style="list-style-type: none"> 1. Καθημερινή καταγραφή και διαχείριση περιστατικών Υγείας και Ασφάλειας από τα τμήματα μέσω: <ul style="list-style-type: none"> • Επικοινωνίας με τους σχετικούς Επικεφαλής τμημάτων και Διεύθυνσης Ανθρωπίνου Δυναμικού • Παρουσιάσεις των θεμάτων Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία • Μέσω ανώνυμης αναφοράς στο εσωτερικό εταιρικό δίκτυο 2. Διατήρηση καθημερινής επικοινωνίας με τα αρμόδια τμήματα 3. Βεβαιώσεις καταλληλότητας από τους εργαζομένους 4. Παροχή ιατροφαρμακευτικού προγράμματος 5. Ιατρικές εξετάσεις κατόπιν υποδείξεων του Ιατρού Εργασίας 	Ομάδα Υγείας και Ασφάλειας και οι Επικεφαλής των Τμημάτων	Αριθμός εργαζομένων που εμφάνισαν επαγγελματική ασθένεια (σχετιζόμενης με το αντικείμενο της εταιρείας)
Ικανότητα πρόληψης και αντιμετώπισης καταστάσεων έκτακτης ανάγκης	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ασκήσεις εκκένωσης 2. Εκπαίδευση ομάδας πυρασφάλειας 3. Εκπαίδευση σε Πρώτες Βοήθειες 	Ομάδα Υγείας και Ασφάλειας και οι Εξωτερικοί συνεργάτες	Συχνότητα διενέργειας

Κατά την προβλεπόμενη ανασκόπηση του ΣΔ από τη Διοίκηση, οι παραπάνω στόχοι αναθεωρούνται, ως μέρος της συνεχούς μας προσπάθειας να διασφαλίσουμε την Υγεία και την Ασφάλεια στην εργασία και την ικανοποίηση των πελατών.



Εντοπισμός και Διαχείριση Περιστατικών Υγείας και Ασφάλειας

[GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-6, GRI 403-9, GRI 403-10]

Ο Προϊστάμενος του ΣΔ, είναι αρμόδιος για την εφαρμογή, τη βελτίωση του ΣΔ και την καταγραφή πιθανών περιστατικών. Σε περίπτωση περιστατικού Υγείας και Ασφάλειας, οι αρμόδιοι επικεφαλής τμημάτων, συνεργείων, φανοποιείων και αποθηκών ενημερώνουν τον Προϊστάμενο του Συστήματος Διαχείρισης.

Η εταιρεία έχει κοινοποιήσει στους προϊστάμενους του κάθε χώρου την ανάγκη καταγραφής και μεταφοράς των ελαφριών και παρ' ολίγον περιστατικών που συμβαίνουν στον χώρο εργασίας. Τα περιστατικά αυτά, όταν εντοπίζονται (π.χ. μέσω των walk-arounds), καταγράφονται ως παρατηρήσεις ενώ σε δεύτερο στάδιο καταγράφονται τα προτεινόμενα μέτρα για την αποφυγή επανάληψης αντίστοιχων περιστατικών.

Κατά το 2022-2023, στην εταιρεία μας, **δεν καταγράφηκαν περιστατικά Υγείας και Ασφάλειας, όπως θάνατοι ως αποτέλεσμα τραυματισμών, πολύ σημαντικοί τραυματισμοί και λοιποί καταγεγραμμένοι τραυματισμοί, που σχετιζόταν με την εργασία. Αντίστοιχα, δεν υπήρξαν θάνατοι ως αποτέλεσμα ασθενειών όπως και καταγεγραμμένες ασθένειες που σχετιζόταν με τον χώρο εργασίας, τόσο των εργαζόμενων μας, όσο και των απασχολούμενων που δεν ήταν εργαζόμενοι μας.**

Το σύνολο ωρών εργασίας για εργαζόμενους της Kinsens Hellas ανήλθε σε **321.376 ώρες το 2023** και σε **228.448 ώρες το 2022**. Η αύξηση αριθμού ωρών εργασίας το 2023 κατά **40,67%** σε σχέση με το 2022, οφείλεται στην αντίστοιχη αύξηση αριθμού εργαζομένων της Kinsens Hellas.

Παρομοίως, οι απασχολούμενοι που δεν ήταν εργαζόμενοι μας, εργάστηκαν **7.920 ώρες το 2022** και το 2023, καθώς ο αριθμός τους παρέμεινε σταθερός.

Συμμετοχή Εργαζομένων και Διαβούλευση¹

[GRI 403-4]

Η εταιρεία υποστηρίζει ενεργά τη συμμετοχή και τη διαβούλευση των εργαζομένων στην ανάπτυξη, την εφαρμογή και την αξιολόγηση του Συστήματος Διαχείρισης Υγείας και Ασφάλειας, μέσω των παρακάτω πρακτικών:

- Συμμετοχή και ενημέρωση των εργαζομένων για το ΣΔ και τα καθήκοντά τους που απορρέουν από αυτό.
- Ενεργή συνεργασία μεταξύ της Διοίκησης και των εργαζομένων με σκοπό τη βελτιστοποίηση της Πολιτικής και του ΣΔ, μέσω υποβολής των σχετικών προτάσεων και συστάσεων βελτίωσης.
- Παρότρυνση των εργαζομένων να αναφέρουν τις επικίνδυνες καταστάσεις έτσι ώστε να μπορούν να λαμβάνονται προληπτικά μέτρα και να εκτελούνται διορθωτικές ενέργειες.

¹ Δεν έχει συσταθεί επίσημα Επιτροπή Υγείας και Ασφάλειας





Επιχειρηματικές Σχέσεις

[GRI 403-7]

Καθώς η πρόσπιση της υγείας δεν αφορά μόνο τους εργαζόμενους, αλλά και όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη που αποτελούν μέρος της εφοδιαστικής μας αλυσίδας, η Πολιτική και το Σύστημα Διαχείρισης για την Ποιότητα, Περιβάλλον, Υγεία και Ασφάλεια της Kinsens Hellas, καλύπτει και τους προμηθευτές μας, οι οποίοι ενημερώνονται και υποχρεούνται να συμμορφώνονται με τις αρχές και το περιεχόμενό τους.

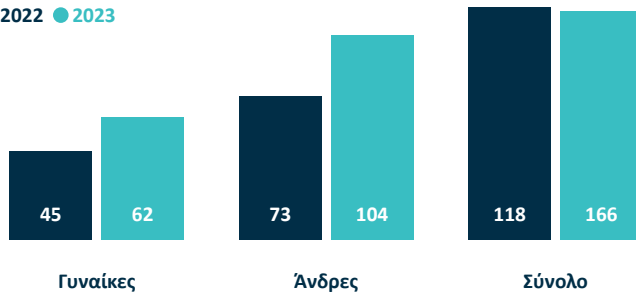
Η Επίδοσή μας

[GRI 2-7]

Η εταιρεία παρακολουθεί και καταγράφει τα σύνολα των εργαζομένων της, κατά φύλο (γυναίκες και άνδρες), κατά είδος σύμβασης (αορίστου ή ορισμένου χρόνου) και είδος απασχόλησης (πλήρους και μερικής).

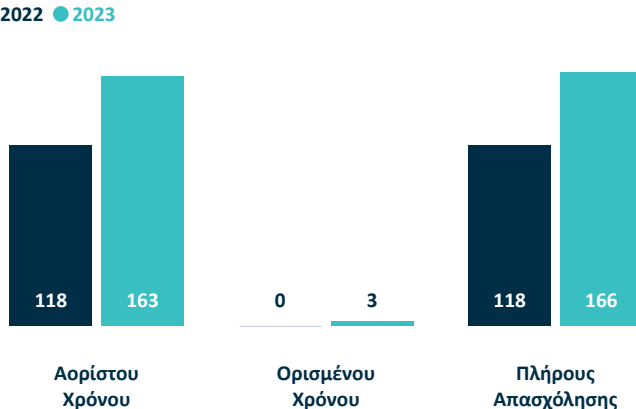
Σύνολο Εργαζομένων

● 2022 ● 2023



Σύνολο Εργαζομένων ανά Τύπο Σύμβασης & Απασχόλησης

● 2022 ● 2023



Εργαζόμενοι ανά Φύλο και είδος Εργασίας

	Άνδρες	Γυναίκες
Σύνολο Εργαζομένων 2022	73	45
Αορίστου χρόνου	73	45
Ορισμένου χρόνου	-	-
Πλήρους απασχόλησης	73	45
Μερικής απασχόλησης	-	-
Σύνολο Εργαζομένων 2023	104	62
Αορίστου χρόνου	103	60
Ορισμένου χρόνου	1	2
Πλήρους απασχόλησης	104	62
Μερικής απασχόλησης	-	-

Στον πίνακα:

- Δεν υπήρξαν εργαζόμενοι σύμβασης ορισμένου χρόνου κατά το 2022.
- Δεν υπήρξαν εργαζόμενοι σύμβασης μη εγγυημένου ωραρίου και μερικής απασχόλησης κατά το 2022-2023.
- Οι υπάλληλοι σύμβασης ορισμένου χρόνου κατά το 2023, προερχόταν από τις θέσεις έμμεσθης πρακτικής άσκησης.
- Δεν υπήρχε σύστημα καταγραφής για τις κατηγορίες επιλογής φύλου "άλλο" ή "δε γνωστοποιείται" στην Εταιρεία το 2022-2023.
- Οι "σημαντική περιοχή δραστηριοποίησης" θεωρούνται οι εγκαταστάσεις της Εταιρείας στην Ελλάδα.
- Τα στοιχεία είχαν συμπληρωθεί με βάση τους ενεργούς εργαζομένους στις 31/12 (headcount), συμπεριλαμβανομένων των αποχωρήσεων μέχρι και τις 31/12.
- Κατά την περίοδο υψηλής ζήτησης, ο αριθμός των εργαζομένων της Kinsens Hellas, στο τμήμα Rental διπλασιάστηκε, λόγω των εποχικών προσλήψεων. Ωστόσο, παρά την εποχικότητα των σταθμών, όλοι οι εργαζόμενοι του τμήματος Rental έχουν σύμβαση αορίστου χρόνου.
- Ο αυξημένος αριθμός των εργαζομένων κατά το 2023 οφείλεται στην έναρξη λειτουργίας νέων καταστημάτων Eurocar / Goldcar.

[GRI 2-8]

Απασχολούμενοι που δεν είναι εργαζόμενοι

	2022	2023
Συνολικός αριθμός απασχολούμενων που δεν είναι εργαζόμενοι και η εργασία των οποίων ελέγχεται από την εταιρεία	10	10

- Οι απασχολούμενοι που δεν είναι εργαζόμενοι συμπεριλαμβάνουν υπαλλήλους εξωτερικών συνεργατών στους οποίους μισθώνουμε χώρους στις εγκαταστάσεις μας είτε υπαλλήλους εργολάβων (π.χ. καθαριότητας, ασφάλειας).

[GRI 2-21]

	2022	2023
Ετήσια αναλογία συνολικών αποδοχών	13,6	10,5
Μεταβολή ετήσιας αναλογίας συνολικών αποδοχών	N/A	0,45

- Δεν ήταν διαθέσιμα τα στοιχεία μεταβολής ετήσιας αναλογίας συνολικών αποδοχών για το 2022, λόγω μη διαθεσιμότητας των σχετικών πληροφοριών για το 2021.



[GRI 2-30]

Η Kinsens Hellas εφαρμόζει την ισχύουσα νομοθεσία για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας για το 100% των εργαζομένων της.

[GRI 401-1]

Νέες Προσλήψεις και Αποχωρήσεις Εργαζομένων

2022	<30 ετών			30-50 ετών			>50 ετών		
Αριθμός Νέων Προσλήψεων (#)	13	25	38	32	54	86	5	13	18
Ποσοστό Νέων Προσλήψεων (%)	118,18	192,31	158,33	103,23	105,88	104,88	166,67	144,44	150,00
Αριθμός Αποχωρήσεων Εργαζομένων (#)	5	15	20	13	23	36	2	9	11
Ποσοστό Αποχωρήσεων Εργαζομένων (%)	45,45	115,38	83,33	41,94	45,10	43,90	66,67	100,00	91,67

- Δεν υπήρχε σύστημα καταγραφής για τις κατηγορίες επιλογής φύλου "άλλο" ή "δε γνωστοποιείται" στην εταιρεία το 2022.
- Ως "σημαντική περιοχή δραστηριοποίησης" θεωρούνται οι εγκαταστάσεις της εταιρείας στην Ελλάδα.

Νέες Προσλήψεις και Αποχωρήσεις Εργαζομένων

2023	<30 ετών			30-50 ετών			>50 ετών		
Αριθμός Νέων Προσλήψεων (#)	11	22	33	16	29	45	2	3	5
Ποσοστό Νέων Προσλήψεων (%)	68,75	70,97	70,21	36,36	44,62	41,28	100,00	37,50	50,00
Αριθμός Αποχωρήσεων Εργαζομένων (#)	12	32	44	12	42	54	2	6	8
Ποσοστό Αποχωρήσεων Εργαζομένων (%)	75,00	103,23	93,62	27,27	64,62	49,54	100,00	75,00	80,00

- Δεν υπήρχε σύστημα καταγραφής για τις κατηγορίες επιλογής φύλου "άλλο" ή "δε γνωστοποιείται" στην εταιρεία το 2023.
- Ως "σημαντική περιοχή δραστηριοποίησης" θεωρούνται οι εγκαταστάσεις της εταιρείας στην Ελλάδα.
- Η αύξηση του ποσοστού εργαζομένων οφειλεται στις προσλήψεις και αποχωρήσεις των εποχικών εργαζομένων στους σταθμούς εξυπηρέτησης της εταιρείας εντός του έτους αναφοράς, η σύμβαση των οποίων λήγει τον Οκτώβριο.

[GRI 401-3]

Γονική Άδεια

2023

Εργαζόμενοι που δικαιούνταν γονική άδεια	5	2	7
Εργαζόμενοι που έλαβαν γονική άδεια	5	2	7
Εργαζόμενοι που επέστρεψαν στην εργασία μετά τη λήξη της γονικής άδειας	5	2	7
Εργαζόμενοι που επέστρεψαν στην εργασία μετά τη λήξη της γονικής άδειας και παρέμειναν στην εργασία 12 μήνες μετά	4	-	-
Εργαζόμενοι που αναμένεται να επιστρέψουν στην εργασία, ύστερα από την γονική άδεια	5	2	7
Ποσοστό Επιστροφής στην Εργασία	166	100	140

- Δεν υπήρχε σύστημα καταγραφής για τις κατηγορίες επιλογής φύλου "άλλο" ή "δε γνωστοποιείται" στην εταιρεία το 2023.
- Το 2022 δεν υπήρξαν αιτήματα άδειας μητρότητας / πατρότητας από τους εργαζομένους της Kinsens Hellas και ως εκ τούτου δεν είναι διαθέσιμο το ποσοστό παρακράτησης των εργαζομένων για το 2023.
- Δεν είναι διαθέσιμα τα στοιχεία αναφορικά με τις γυναίκες εργαζόμενες, που επέστρεψαν στην εργασία μετά τη λήξη της γονικής άδειας και παρέμειναν στην εργασία 12 μήνες μετά, καθώς το διάστημα του 12-μήνου δεν είχε παρέλθει κατά την περίοδο σύνταξης της παρούσας Έκθεσης.





[GRI 403-8]

Υπάλληλοι που Καλύπτονται από Σύστημα Υγείας και Ασφάλειας

Εργαζόμενοι και απασχολούμενοι που δεν είναι εργαζόμενοι του οργανισμού αλλά των οποίων η εργασία ή / και ο χώρος εργασίας ελέγχεται από την εταιρεία.



Αριθμός και ποσοστό όλων των εργαζομένων και απασχολούμενων που δεν είναι εργαζόμενοι του οργανισμού αλλά των οποίων η εργασία ή / και ο χώρος εργασίας ελέγχεται από τον οργανισμό, οι οποίοι καλύπτονται από σύστημα υγείας και ασφάλειας.



Αριθμός και ποσοστό όλων των εργαζομένων και απασχολούμενων που δεν είναι εργαζόμενοι του οργανισμού αλλά των οποίων η εργασία ή / και ο χώρος εργασίας ελέγχεται από τον οργανισμό, οι οποίοι καλύπτονται από σύστημα υγείας και ασφάλειας που έχει ελεγχθεί εσωτερικά.



Αριθμός και ποσοστό όλων των εργαζομένων και απασχολούμενων που δεν είναι εργαζόμενοι του οργανισμού αλλά των οποίων η εργασία ή / και ο χώρος εργασίας ελέγχεται από τον οργανισμό, οι οποίοι καλύπτονται από σύστημα υγείας και ασφάλειας που έχει ελεγχθεί από εξωτερικό φορέα.

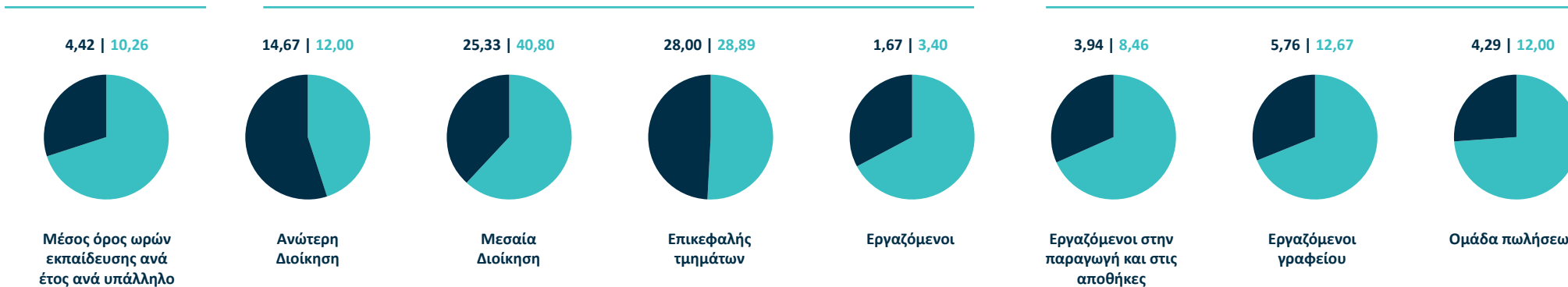


[GRI 404-1]

Μέσος Όρος Ωρών Εκπαίδευσης ανά Έτος ανά Εργαζόμενο (Ωρες)

Ανά Βαθμίδα Ιεραρχίας

Ανά Λειτουργία



- Δεν υπάρχει σύστημα καταγραφής για τις κατηγορίες επιλογής φύλου "άλλο" ή "δε γνωστοποιείται" στην εταιρεία το 2023.
- Δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία αναφορικά με τις εκπαιδεύσεις, που είχαν πραγματοποιηθεί το 2022.
- Ο αυξημένος μέσος όρος ωρών εκπαίδευσης των γυναικών, οφειλόταν στο γεγονός ότι η πλειοψηφία των υπεύθυνων σταθμών εξυπηρέτησης (station managers στην κατηγορία «Επικεφαλής τμημάτων»), ήταν γυναίκες.



Άνδρες Γυναίκες

[GRI 404-3]

Ποσοστό Εργαζόμενων που Λαμβάνουν Τακτικές Αξιολογήσεις Απόδοσης και Σταδιοδρομίας (%)

2023

Ανά Βαθμίδα Ιεραρχίας



Ανώτερη Διοίκηση	100,00	100,00	100,00
Μεσαία Διοίκηση	100,00	100,00	100,00
Επικεφαλής Τμημάτων	100,00	100,00	100,00
Εργαζόμενοι	88,00	94,00	90,00

Ανά Λειτουργία

Εργαζόμενοι στην Παραγωγή και τις Αποθήκες	87,69	94,29	90,00
Εργαζόμενοι Γραφείου	92,00	95,83	93,88
Ομάδα Πωλήσεων	92,86	100,00	94,12

Μέσος Όρος των Εργαζομένων που είχε Λάβει Τακτικές Αξιολογήσεις Απόδοσης και Σταδιοδρομίας **89,42** **95,16** **91,57**



- Δεν έχει αξιολογηθεί το σύνολο των εργαζομένων, καθώς υπήρχαν προλήψεις το διάστημα Σεπτεμβρίου – Δεκεμβρίου 2023, η αξιολόγηση των οποίων δεν ήταν υποχρεωτική λόγω μικρής διάρκειας εργασίας.
- Δεν υπήρχε σύστημα καταγραφής για τις κατηγορίες επιλογής φύλου "άλλο" ή "δε γνωστοποιείται" στην εταιρεία το 2023.
- Δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία αναφορικά με τις τακτικές αξιολογήσεις που είχαν πραγματοποιηθεί το 2022.



4.2 Ανθρώπινα Δικαιώματα



Ουσιαστικό Θέμα: Ίση Μεταχείριση και Ευκαιρίες για Όλους

[GRI 3-3, GRI 2-23, GRI 2-24]



Στην Kinsens Hellas σεβόμαστε τα ανθρώπινα δικαιώματα ως μέρος της κουλτούρας μας και επικεντρωνόμαστε στη δημιουργία ενός εργασιακού χώρου όπου όλοι οι εργαζόμενοι εκτιμώνται και όπου η διαφορετικότητα και η συμμετοχή είναι σημαντικός παράγοντας της ανάπτυξης και της επιτυχίας μας.

Δεσμευόμαστε να παρέχουμε ίση απασχόληση, μεταχείριση και εκτίμηση σε όλους τους υποψηφίους-εργαζόμενους και για τον λόγο αυτόν, εφαρμόζουμε πολιτικές, διαδικασίες και δεσμεύσεις αναφορικά με τα ανθρώπινα δικαιώματα και την συμπεριλήψη, όπως αυτά ορίζονται στον Κώδικα Δεοντολογίας μας.

Ο Κώδικας Δεοντολογίας μας συμπεριλαμβάνει τα θέματα των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, θέτοντας ως προτεραιότητα τα εξής ζητήματα:

- **ΙΣΟΤΗΤΑ:** Παροχή ίσων ευκαιριών.
- **ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ:** Σεβασμός στη διαφορετικότητα συμπεριλαμβανομένων των διαφορετικών ιδεών, αντιλήψεων και πεποιθήσεων και αξιοποίηση όλων αυτών προς όφελος της εταιρείας.
- **ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗ:** Δέσμευση για πρόωθηση και εφαρμογή της συμπερίληψης σε όλο το φάσμα

Πολιτική Κατά της Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία

Στο πλαίσιο του Κώδικα Δεοντολογίας, οι εργαζόμενοι, συνεργάτες και οι προμηθευτές μας, ενημερώνονται για την Πολιτική κατά της βίας και της παρενόχλησης της εταιρείας μας και είναι υποχρεωμένοι να συμμορφώνονται με αυτήν. Η Πολιτική βασίζεται στο σύνολο των Διεθνών Συνθηκών, Κανονισμών και Οδηγιών της ΕΕ (π.χ. οι διατάξεις του Ν. 4216/2013 «Κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για τη δράση κατά της Εμπορίας Ανθρώπων»), όπως αυτές ενσωματώνονται στην ελληνική νομοθεσία και είναι προσβάσιμη από όλους, όντας αναρτημένη στο Intranet της εταιρείας.



Σκοπός της Πολιτικής είναι η πρόληψη, η αντιμετώπιση και η καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων βάσει προσωπικών χαρακτηριστικών και επιλογών, καθώς και οποιασδήποτε μορφής βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν.

Η Kinsens Hellas λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα με σκοπό την πρόληψη, την αντιμετώπιση και τη διαχείριση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Ειδικότερα, η εταιρεία:

- Διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον ασφαλές, δίκαιο και φιλικό όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, της Διοίκησης και των συνεργατών του διακρίνονται από αλληλοσεβασμό, ευγένεια, ειλικρίνεια, εμπιστοσύνη, συνεργασία και αλληλοβοήθεια.
- Ενημερώνει και ευαισθητοποιεί τους εργαζομένους της, χρησιμοποιώντας τα κατάλληλα μέσα (π.χ., διοργάνωση σχετικών σεμιναρίων - παρουσιάσεων), για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, προκειμένου όλοι να γνωρίζουν την πολιτική και τις διαδικασίες της εταιρείας απέναντι σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης, καθώς και πού μπορούν να απευθυνθούν σε τέτοιες περιπτώσεις.
- Εκπαιδεύει τα στελέχη της ώστε να εντοπίζουν περιστατικά διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στο προσωπικό και τους συνεργάτες τους.
- Συνεργάζεται με τον/την Ιατρό Εργασίας με σκοπό την επικαιροποίηση της Μελέτης Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου, ώστε να συμπεριλαμβάνονται ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, μεταξύ άλλων και οι κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης στην εργασία, και την αποτροπή περιστατικών βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.
- Ενθαρρύνει τους εργαζομένους της και κάθε τρίτο που συνδέεται με οποιονδήποτε τρόπο με αυτήν, να καταγγέλλουν τα περιστατικά διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, στα οποία τυγχάνουν να είναι μάρτυρες.
- Αξιολογεί σε τακτική βάση την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης της βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και προβαίνει σε επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων όπου κρίνεται απαραίτητο.



Πλατφόρμα για την Ανώνυμη ή Επώνυμη Αναφορά – Whistleblowing

 [GRI 2-26, GRI 406-1]

Σε περίπτωση που οι εργαζόμενοι και συνεργάτες μας, αντιληφθούν ενέργειες που δεν ευθυγραμμίζονται με την προσέγγιση της εταιρείας, είναι υποχρεωμένοι να το αναφέρουν, όπως αυτό περιγράφεται στον Κώδικα Δεοντολογίας.

Προς αυτή την κατεύθυνση, η εταιρεία διαθέτει ηλεκτρονική πλατφόρμα για την ανώνυμη ή επώνυμη αναφορά και διερεύνηση συμβάντων – whistleblowing, η οποία συμπεριλαμβάνεται στον Κώδικα και επικοινωνείται στους εργαζόμενους. Η πλατφόρμα αποτελεί ένα σύστημα έγκαιρης προειδοποίησης με σκοπό τη μείωση των κινδύνων και λειτουργεί ως ένα σημαντικό εργαλείο για την προαγωγή υψηλών προτύπων δεοντολογίας και τη διατήρηση της εμπιστοσύνης των πελατών και του κοινού στην εταιρεία μας.

Η πλατφόρμα παρέχεται από εξωτερικό συνεργάτη, ενώ η υποβολή αναφορών προστατεύεται στο πλαίσιο της Πολιτικής Απορρήτου Προσωπικών Δεδομένων και της εχεμύθειας που εφαρμόζει η εταιρεία. Παρακάτω αναφέρονται οι τρόποι μέσω των οποίων οι εργαζόμενοι μας, μπορούν να αναφέρουν τα περιστατικά παράβασης της Πολιτικής της εταιρείας ή των νομικών απαιτήσεων σχετιζόμενων με την επιχειρηματική της δραστηριότητα:

- ≥ Μέσω πλατφόρμας για την ανώνυμη ή επώνυμη αναφορά – whistleblowing: <https://report.whistleb.com/en/kinsen>.
- ≥ Επικοινωνία με την Υπεύθυνη Παραλαβής και Παρακολούθησης των Αναφορών (Υ.Π.Π.Α.), κυρία Βασιλική Δαμηλάκου.
- ≥ Επικοινωνία μέσω έμπιστου τρίτου (ενδιάμεσου) ατόμου, ο οποίος μπορεί να επικοινωνήσει εχέμυθα με την Υ.Π.Π.Α..

Για το 2023, δεν υπήρξαν περιστατικά διακρίσεων στην Kinsen Hellas.





Η Επίδοσή μας

[GRI 405-1]

Σύνθεση Οργάνων Διακυβέρνησης και Ανάλυση Εργαζομένων ανά Βαθμίδα Ιεραρχίας και Φύλο (ποσοστό, %)

2022

Ανά Βαθμίδα Ιεραρχίας	<30 ετών			30-50 ετών			>50 ετών		
	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀
Διοικητικό Συμβούλιο	-	-	-	100,00	-	100,00	-	-	-
Ανώτερη Διοίκηση	-	-	-	-	100,00	100,00	-	100,00	100,00
Μεσαία Διοίκηση	100,00	-	100,00	57,89	42,11	100,00	-	100,00	100,00
Εργαζόμενοι	43,48	56,52	100,00	31,67	68,33	100,00	33,33	66,67	100,00
Ανά Λειτουργία									
Εργαζόμενοι στην Παραγωγή και τις αποθήκες	27,27	72,73	100,00	34,69	65,31	100,00	30,00	70,00	100,00
Εργαζόμενοι Γραφείου	58,33	41,67	100,00	46,15	53,85	100,00	-	100,00	100,00
Ομάδα Πωλήσεων	100,00	-	100,00	28,57	71,43	100,00	-	100,00	100,00

• Δεν υπήρχε σύστημα καταγραφής για τις κατηγορίες επιλογής φύλου "άλλο" ή "δε γνωστοποιείται" στην εταιρεία για το 2022.

[GRI 405-2]

Αναλογία Βασικού Μισθού και Αποδοχών Γυναικών προς Άνδρες (Ποσοστό, %)

Ανά Βαθμίδα Ιεραρχίας	2022	2023	Ανά Λειτουργία	2022	2023
	Ανώτερη Διοίκηση	48%		43%	Εργαζόμενοι στην Παραγωγή και τις Αποθήκες
Μεσαία Διοίκηση	-1%	9%	Εργαζόμενοι Γραφείου	25%	20%
Εργαζόμενοι	9%	9%	Ομάδα Πωλήσεων	29%	24%

• Ως "σημαντική περιοχή δραστηριοποίησης" θεωρούνται οι εγκαταστάσεις της εταιρείας στην Ελλάδα
 • Τα ποσοστά με θετικό πρόσημο αναφέρονται στις περιπτώσεις όπου ο βασικός μισθός και οι αποδοχές των ανδρών υπερσχύουν αυτών των γυναικών.

2023

Ανά Βαθμίδα Ιεραρχίας	<30 ετών			30-50 ετών			>50 ετών		
	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀	♂	♀	♂♀
Διοικητικό Συμβούλιο	-	-	-	100,00	-	100,00	-	-	-
Ανώτερη Διοίκηση	-	-	-	-	100,00	100,00	-	100,00	100,00
Μεσαία Διοίκηση	100,00	-	100,00	61,90	38,10	100,00	-	100,00	100,00
Εργαζόμενοι	32,61	67,39	100,00	35,29	64,71	100,00	28,57	71,43	100,00
Ανά Λειτουργία									
Εργαζόμενοι στην Παραγωγή και τις Αποθήκες	19,23	80,77	100,00	42,19	57,81	100,00	14,29	85,71	100,00
Εργαζόμενοι Γραφείου	55,56	44,44	100,00	43,75	56,25	100,00	50,00	50,00	100,00
Ομάδα Πωλήσεων	33,33	66,67	100,00	23,08	76,92	100,00	-	100,00	100,00

• Δεν υπήρχε σύστημα καταγραφής για τις κατηγορίες επιλογής φύλου "άλλο" ή "δε γνωστοποιείται" στην εταιρεία για το 2023.



4.3 Οι Δράσεις μας για την Κοινωνία και το Περιβάλλον

Η έμπρακτη στήριξη των ανθρώπων μας, του ευρύτερου κοινωνικού συνόλου καθώς και του οικοσυστήματος στο οποίο δραστηριοποιούμαστε, αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του τρόπου λειτουργίας μας. Σε συνεργασία με τον Όμιλο Επιχειρήσεων Σαρακάκη, μέσω των δράσεων μας, συμβάλλουμε ενεργά στη δημιουργία ανθεκτικών κοινοτήτων και στην ενίσχυση της περιβαλλοντικής συνείδησης και βιωσιμότητας, ενισχύοντας το θετικό κοινωνικό και περιβαλλοντικό μας αποτύπωμα. Οι δράσεις αυτές αντικατοπτρίζουν τη δέσμευσή μας προς τους 17 Παγκόσμιους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης του Οργανισμού των Ηνωμένων Εθνών.

4η και 5η Εθελοντική Αιμοδοσία των Εργαζομένων μας, σε Συνεργασία με το Νοσοκομείο Ευαγγελισμός

Με την υποστήριξη των εθελοντών – αιμοδοτών εργαζομένων μας, καταφέραμε να συγκεντρώσουμε συνολικά 144 μονάδες αίματος, ενισχύοντας την Τράπεζα Αίματος που διαθέτει η Εταιρεία για τις ανάγκες των εργαζομένων και των οικείων τους.



Διοργάνωση του Χριστουγεννιάτικου Βαζααρ σε Συνεργασία με την Ελληνική Εταιρεία Προστασίας και Αποκαταστάσεως Αναπήρων Προσώπων (ΕΛΕΠΑΠ) και την Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση Ένταξης (ΑΡΤ εμείς)

Συνδυάζοντας την καθιερωμένη Χριστουγεννιάτικη γιορτή των εργαζομένων μας, με το Χριστουγεννιάτικο Βαζααρ που διοργανώθηκε εντός των εγκαταστάσεων μας, βοήθησαμε στην ΕΛΕΠΑΠ να συγκεντρώσει το ποσό των 2.072 ευρώ, το οποίο θα κατευθυνθεί προς κάλυψη των αναγκών των συμπολιτών μας, με αναπηρία.



Ξεναγήση των Εργαζομένων και των Παιδιών τους στην Εθνική Πινακοθήκη

Στο πλαίσιο της εκπαίδευσης και της ανάδειξης του πολιτισμού και των τεχνών, σε συνεργασία με την Athens for Kids, πραγματοποιήσαμε 3 βιωματικές ξεναγήσεις στην Εθνική Πινακοθήκη, για όσους εργαζομένους μας αγαπούν την τέχνη και για τα παιδιά τους. Πρόκειται για το μοναδικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα ξεναγήσης οικογενειών στην Εθνική Πινακοθήκη. Οι ξεναγήσεις προσαρμόστηκαν στις διαφορετικές ηλικιακές ομάδες των παιδιών.



Καθαρισμός Ακτογραμμής και Βυθού και Απομάκρυνση των Δύο Τόνων Απορριμμάτων Από την Ακτή Βάρκιζας, σε Συνεργασία με την Πρωτοβουλία "Clean Up Greece", τον Δήμο Βάρης-Βούλας-Βουλιαγμένης, την ΜΚΟ Cigaret Cycle, το Seahorse Dive Center και την ANIMA

Στο πλαίσιο του εορτασμού «World Clean Up Day 2023», η εταιρεία μας υλοποίησε τον καθαρισμό της ακτογραμμής και του βυθού της παραλίας της Βάρκιζας.

Ως αποτέλεσμα της δράσης, απομακρύνθηκαν 2 τόνοι απορριμμάτων, ανακυκλώσιμων και σύμμεικτων υλικών, ογκωδών αντικειμένων και εκατοντάδων συσκευασιών. Επιπλέον, ως μέρος της πρωτοβουλίας απελευθερώθηκαν 6 υγιείς νεαροί γλάροι, που είχαν περάσει περίοδο περιθαλψής στην ANIMA.





Kinsens School of Parents – Attachment Parenting

Με στόχο την ουσιαστική στήριξη των ανθρώπων μας, σε συνεργασία με την κυρία Έλενα Κοντογιάννη, Σύμβουλο Ψυχικής Υγείας και Εκπαιδευτρια Γονέων, πραγματοποιήσαμε 4 digital live sessions συμβουλευτικής γονέων για το “Attachment Parenting”. Το “Attachment Parenting” στηρίζεται στη θεωρία που ανέπτυξε ο βρετανός ψυχίατρος John Bowlby, γνωστή ως “Attachment Theory” ή «Θεωρία της πρόσδεσης / προσκόλλησης / πρωταρχικού συναισθηματικού δεσμού».

Η θεωρία δεσμού ή προσκόλλησης (attachment theory) ακολουθεί ένα αναπτυξιακό μοντέλο που θέλει την ποιότητα της σχέσης με τους γονείς/τροφούς στα πρώτα χρόνια της ζωής να επηρεάζει την ψυχο-συναισθηματική ανάπτυξη του ατόμου σε όλα τα στάδια της ζωής.

Γνωρίζοντας την φιλοσοφία του “Attachment Parenting” και ακολουθώντας μια πιο συνειδητή μέθοδο ανατροφής των παιδιών, δημιουργούμε και χτίζουμε ασφαλή σύνδεση με τα παιδιά μας.

Στήριξη των Ευπαθών Ομάδων, σε Συνεργασία με την ΜΚΟ Desmos

Με τη βοήθεια των εργαζομένων μας, συγκεντρώσαμε τις κατηγορίες τροφίμων που βρίσκονται σε έλλειψη ενώ αποτελούν είδη πρώτης ανάγκης για τη σίτιση των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων, που είτε αντιμετωπίζουν σοβαρές δυσκολίες διαβίωσης είτε βρίσκονται στα όρια της ακραίας φτώχειας. Η εταιρεία μας ένωσε δυνάμεις με τον Δεσμό ώστε αυτή η γενναϊόδωρη πρωτοβουλία να αξιοποιηθεί άμεσα και αποτελεσματικά. Τα προϊόντα που συλλέχθηκαν παραδόθηκαν στο Κοινωνικό Παντοπωλείο Παπάγου – Χολαργού, καλύπτοντας ανάγκες σε αντίστοιχα είδη. Σε μηνιαία βάση, το παντοπωλείο εξυπηρετεί πάνω από 300 ωφελούμενους δημότες.

Η πρωτοβουλία μας να συγκεντρώσουμε τρόφιμα και είδη πρώτης ανάγκης για ανθρώπους και οικογένειες που ζουν στα όρια της φτώχειας αντικατοπτρίζει τη δέσμευσή μας για τη βελτίωση της κοινότητας. Η συλλογή και η παροχή αυτών των αναγκαίων αγαθών βοηθά στην αντιμετώπιση της φτώχειας και της ανισότητας, προσφέροντας στους ευάλωτους κοινωνικά ένα αίσθημα υποστήριξης και αλληλεγγύης. Μέσω αυτών των πρωτοβουλιών, επιφέρουμε άμεση ανακούφιση και βοήθεια σε εκείνους που τη χρειάζονται περισσότερο, προάγοντας ταυτόχρονα την κοινωνική συνοχή και την αλληλεγγύη.

100 Κιλά Τρόφιμα στην Τράπεζα Τροφίμων

Με αίσθημα αλληλεγγύης και παραμένοντας πιστοί στη δέσμευσή μας να στηρίζουμε και να παρέχουμε κάθε δυνατή βοήθεια σε ευάλωτες κοινωνικές ομάδες και ανθρώπους που αντιμετωπίζουν πραγματικό πρόβλημα επιβίωσης, συμβάλλοντας στη βελτίωση της καθημερινότητάς τους, συνεχίσαμε τη συνεργασία με την Τράπεζα Τροφίμων (Ίδρυμα για την Καταπολέμηση της Πείνας και της Σπατάλης).

Οι εργαζόμενοι της Kinsens Hellas, συγκέντρωσαν 100 κιλά τρόφιμα τα οποία διατέθηκαν στην Τράπεζα Τροφίμων (Ίδρυμα για την Καταπολέμηση της Πείνας και της Σπατάλης) ώστε να καλυφθούν άμεσες ανάγκες των ιδρυμάτων με τα οποία συνεργάζεται. Η Τράπεζα Τροφίμων (Ίδρυμα για την Καταπολέμηση της Πείνας και της Σπατάλης) συνεργάζεται με περισσότερα από 150 ιδρύματα, φορείς και οργανώσεις συσσιτίων εξυπηρετώντας περίπου 43.000 ανθρώπους καθημερινά.



Kinsens

School of Parents

All About Parenting

Σάββατο 4 - Κυριακή 5 Μαρτίου 2023 | 11:00-13:00
 Σάββατο 11 - Κυριακή 12 Μαρτίου 2023 | 11:00-13:00





Kinsen Running Team: Συμμετοχή στον Ημιμαραθώνιο 2023

Η ομάδα του εταιρείας μας συμμετείχε στον 11^ο Ημιμαραθώνιο της Αθήνας όπου τρέξαμε στους αγώνες τόσο των 21χλμ όσο και των 5χλμ.



Hiking, Yoga, Well-Being και Εθελοντικός Καθαρισμός του Λόφου Φασκομηλιά

Με γνώμονα τη φροντίδα και την ευεξία των εργαζομένων μας, την ανάδειξη του πολιτισμού μας και την προστασία του περιβάλλοντος, πραγματοποιήσαμε μία περιβαλλοντική δράση ευεξίας. Η δράση διήρκεσε 3 ώρες και συμπεριλάμβανε σωματική άσκηση, επαφή με τη φύση, απόκτηση γνώσεων γύρω από την ιστορία και τη μορφολογία της περιοχής, αποκομιδή απορριμμάτων και ανακυκλώσιμων υλικών, χαλάρωση και ευεξία με yoga, καθώς και καλλιέργεια ομαδικού πνεύματος και υγιούς συναγωνισμού μέσω διαγωνισμού φωτογραφίας.



WineTasting, Επίσκεψη στη Νεμέα και Δράση Well-Being

Πραγματοποιήσαμε δράση εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και ευεξίας των εργαζομένων μας, με επίσκεψη στη ΝΕΜΕΑ, τη μεγαλύτερη αμπελουργική ζώνη της και το κτήμα Παλυβού με ξενάγηση στον Αρχαίο Στάδιο της Νεμέας, τον Αρχαιολογικό Χώρο και το Αρχαιολογικό Μουσείο.





5.1 Εταιρική Κουλτούρα

53



5

Εταιρική Διακυβέρνηση και Επιχειρηματική Ηθική



5.1 Εταιρική Κουλτούρα

Η Προσέγγισή μας

[GRI 3-3]

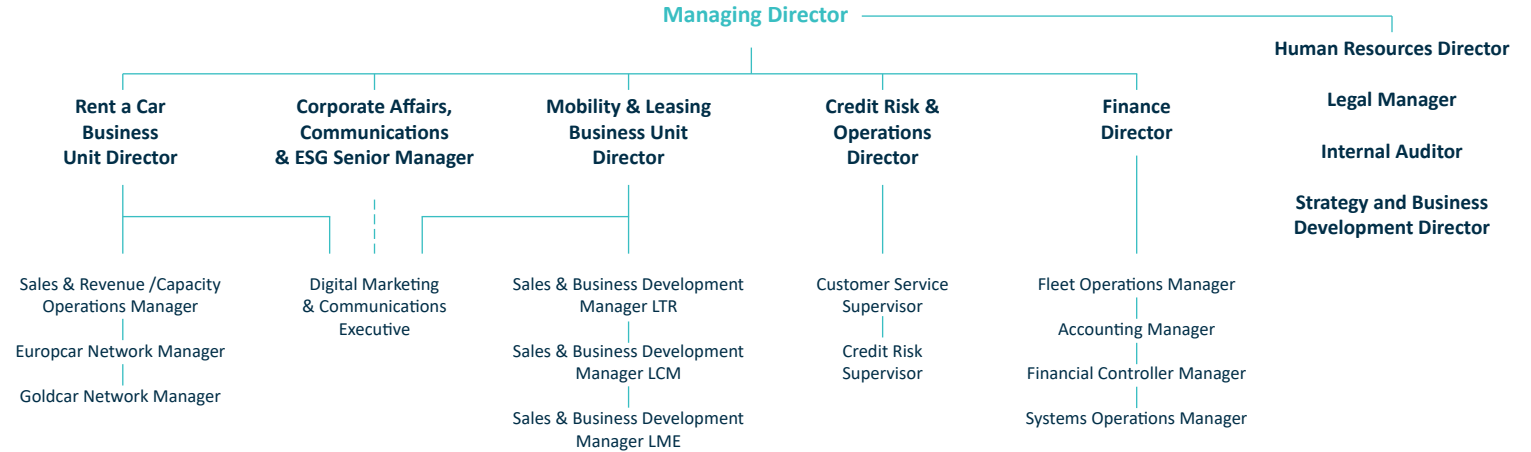
Στην εταιρεία δεσμευόμαστε να εφαρμόζουμε πρακτικές αξιοπιστίας, διαφάνειας και υπευθυνότητας κατά την άσκηση της επιχειρηματικής μας δραστηριότητας. Λαμβάνοντας υπόψη τις προκλήσεις της εποχής και τις συνεχώς μεταβαλλόμενες επιχειρηματικές, οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες, δίνουμε ιδιαίτερη σημασία στην εφαρμογή σαφών και βιώσιμων πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης.

Η δέσμευσή μας για ακεραιότητα απαιτεί από τον κάθε έναν από εμάς να ενεργεί ηθικά, καθώς και να συμπεριφέρεται με τρόπο που προστατεύει και ενισχύει τη φήμη της εταιρείας μας. Όλοι οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να γνωρίζουν και να συμμορφώνονται με την ηθική δεοντολογία και τις πολιτικές της εταιρείας μας, γεγονός που τους καθιστά υπεύθυνους για την τήρηση όλων των απαιτήσεων που σχετίζονται με την εργασία τους.

Οργανωτική Δομή

[GRI 2-9, GRI 2-11, GRI 405-1]

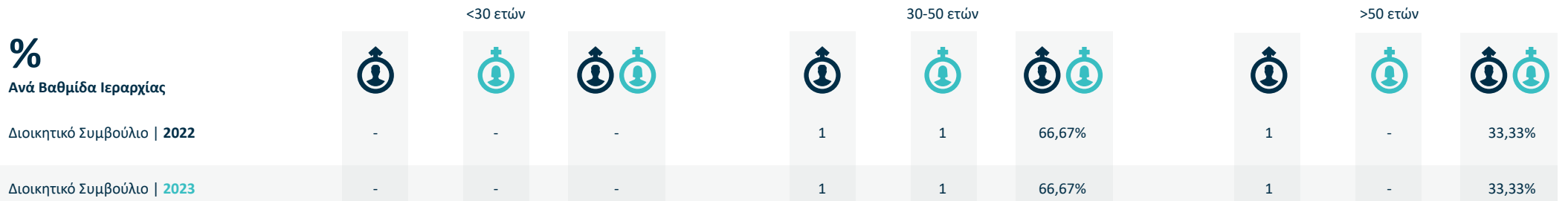
Το παρακάτω διάγραμμα απεικονίζει την οργανωτική δομή της εταιρείας:



Το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας αποτελεί το ανώτατο εκτελεστικό όργανο. Η σύνθεση και οι αρμοδιότητές του καθορίζονται από το Καταστατικό της εταιρείας αλλά και από το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο. Ως το ανώτατο όργανο Διοίκησης, το Δ.Σ. χαράσσει τις κατευθυντήριες γραμμές και μεριμνά για την αποτελεσματική εφαρμογή της στρατηγικής της εταιρείας. Πρόεδρος του Δ.Σ. της εταιρείας είναι ο κ. Κωνσταντίνος Χρυσάιτης. Ως Διευθύνουσα Σύμβουλος της εταιρείας έχει οριστεί η κυρία Αθηνά Μάνδηλα. Ο κ. Αλέξανδρος Σαρακάκης αποτελεί μέλος του Δ.Σ.

Η θητεία του Δ.Σ. είναι πενταετής και αποτελείται από 1 μη εκτελεστικό και 2 εκτελεστικά μέλη. Ως μη εισηγμένη εταιρεία, τα μέλη του Δ.Σ. δε διαχωρίζονται σε ανεξάρτητα και μη ανεξάρτητα. Από τα μέλη του Δ.Σ., 1 βρίσκεται στην ηλικιακή ομάδα άνω των 50 ετών και 2 στην ηλικιακή ομάδα 30-50 ετών. Στο Δ.Σ. συμμετέχει 1 γυναίκα (ποσοστό 33,33% επί του συνόλου των μελών του Δ.Σ.).

Σύνθεση Οργάνων Διακυβέρνησης και Ανάλυση Εργαζομένων ανά Βαθμίδα Ιεραρχίας και Φύλο (Ποσοστό, %)





Επιχειρηματική Ηθική

[GRI 2-16, GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-25, GRI 2-26]

Στην εταιρεία διαθέτουμε Κώδικα Δεοντολογίας, ο οποίος έχει εγκριθεί από το Δ.Σ. και είναι αναρτημένος στον ιστότοπο και το Intranet της εταιρείας. Αναλυτικότερα, ο Κώδικας θεσπίζει το λειτουργικό πλαίσιο, την εταιρική κουλτούρα καθώς και τις γενικές αρχές συμπεριφοράς των ανθρώπων της εταιρείας μας. Ο Κώδικας έχει σκοπό να προσφέρει καθοδήγηση και πληροφόρηση σχετικά με τις πολιτικές και τις διαδικασίες της εταιρείας αλλά κυρίως σχετικά με το πνεύμα της επιχειρηματικής ηθικής που μας χαρακτηρίζει.

Οι αρχές, οι αξίες και οι κανόνες, όπως αυτοί αποτυπώνονται εντός του Κώδικα, ορίζουν τις κατευθυντήριες γραμμές για θέματα όπως τα ανθρώπινα δικαιώματα, η νομική συμμόρφωση, η σύγκρουση συμφερόντων, η ασφάλεια πληροφοριών, η αναφορά παραβάσεων, ο θεμιτός ανταγωνισμός και οι απαγορευμένες συναλλαγές. Ο Κώδικας Δεοντολογίας απευθύνεται τόσο στους εργαζόμενους όσο και στους προμηθευτές και εξωτερικούς συνεργάτες μας.

Τυχόν παράπονα των ενδιαφερόμενων μερών γνωστοποιούνται στην εταιρεία μέσω αποστολής email στο customer-service@eurorcargreece.com και στο customer.service@kinsen.gr. Επιπλέον, στην εταιρεία, διαθέτουμε ηλεκτρονική πλατφόρμα για την ανώνυμη ή επώνυμη αναφορά και διερεύνηση συμβάντων – whistleblowing, η οποία συμπεριλαμβάνεται στον Κώδικα και επικοινωνείται στους εργαζόμενους.

Το 2023, δεν υπήρξαν κρίσιμες ανησυχίες που επικοινωνήθηκαν στο Δ.Σ. και αφορούσαν στα ενδιαφερόμενα μέρη της εταιρείας.

Περισσότερες πληροφορίες, είναι διαθέσιμες στην Ενότητα «4.2 Ανθρώπινα δικαιώματα».



Σύγκρουση Συμφερόντων

[GRI 2-11, GRI 2-15, GRI 2-23, GRI 2-24]

Η δέσμευση για ηθική συμπεριφορά, διαφάνεια, πρόληψη και μετριασμό των συγκρούσεων συμφερόντων, εξασφαλίζεται από την εφαρμογή του Κώδικα Δεοντολογίας της εταιρείας μας, τον οποίο υποχρεούνται να τηρούν όλα τα μέλη της Διοίκησης και του Διοικητικού Συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένης και της Διευθύνουσας Συμβούλου.

Επιπλέον, στο πλαίσιο της Πολιτικής για τη Σύγκρουση Συμφερόντων για την εύρυθμη λειτουργία της εταιρείας, έχουμε καθιερώσει τις παρακάτω αρχές λειτουργίας:

- ≥ Προστασία των συμφερόντων και της φήμης της εταιρείας μας, από το σύνολο των εργαζομένων και του Διοικητικού Συμβουλίου, μέσω δέουσας συμπεριφοράς και τήρησης των εσωτερικών κανόνων της εταιρείας.
- ≥ Διατήρηση των εποικοδομητικών σχέσεων με τους προμηθευτές και τους συνεργάτες μας.
- ≥ Ελαχιστοποίηση των περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων, όπως και των περιστάσεων που δημιουργούν την υποψία απρεπούς συμπεριφοράς.
- ≥ Καθήκον επικοινωνίας και αναφοράς των περιστατικών σύγκρουσης συμφερόντων, προς τους αρμόδιους Προϊσταμένους ή Διευθυντές Τμημάτων.
- ≥ Αναγνώριση και επικοινωνία δυνητικών περιστατικών δωροδοκίας στις Διευθύνσεις, όπως η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού, η Διεύθυνση Εσωτερικού Ελέγχου, αλλά και στους αρμόδιους Προϊσταμένους ή Διευθυντές Τμημάτων.



Κανονιστική Συμμόρφωση

[GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-27]

Στην εταιρεία, λειτουργούμε με γνώμονα τις νομοθετικές, κανονιστικές, εταιρικές και ηθικές απαιτήσεις. Για τη διασφάλιση της κανονιστικής συμμόρφωσης, έχουμε προβεί στα παρακάτω μέτρα:

- Συνεχής παρακολούθηση των νομικών εξελίξεων που αφορούν στην εταιρεία μας, από τους αρμόδιους νομικούς συνεργάτες.
- Ορισμός του Υπεύθυνου Προστασίας δεδομένων (Data Protection Officer) ο οποίος ενημερώνεται, εκπαιδεύεται και καθοδηγεί την εφαρμογή του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων (GDPR).
- Ορισμός του Υπεύθυνου παρακολούθησης φορολογικής συμμόρφωσης, ο οποίος εποπτεύει και καθοδηγεί την εφαρμογή της φορολογικής νομοθεσίας που αφορά την εταιρεία.
- Ορισμός του Υπεύθυνου Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών / Καταγγελιών, όπως αυτό ορίζεται από την Ευρωπαϊκή Οδηγία 2019/1937.
- Ετήσια κατάρτιση του Προγράμματος Εσωτερικού Ελέγχου, το οποίο προκύπτει μετά από συνεντεύξεις με τα Ανώτερα Διευθυντικά Στελέχη και εγκρίνεται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο. Σκοπός του Προγράμματος είναι να εντοπίζει και να αξιολογεί τους κινδύνους, με βάση την πιθανότητα και τον αντίκτυπό τους. Ως κίνδυνοι αναγνωρίζονται οι παρακάτω: οικονομικά αποτελέσματα, νομικές συνέπειες, φορολογικές συνέπειες, μη επίτευξη επιχειρηματικών στόχων, κίνδυνος κλοπής και απώλειας περιουσίας, χρηματικές απώλειες και φήμη του οργανισμού.

Το 2023, δεν υπήρξαν περιστατικά μη συμμόρφωσης με νόμους και κανονισμούς από τα οποία να προέκυψε χρηματική ή άλλου είδους ζημία για την εταιρεία.

Προστασία Προσωπικών Δεδομένων και Ασφάλεια Πληροφοριών

[GRI 2-23, GRI 2-24]

Η εταιρεία αποδίδει μέγιστη σημασία στην προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων της και δεσμεύεται ως προς την καταβολή κάθε δυνατής προσπάθειας προκειμένου να εξασφαλίζεται ο σεβασμός τους. Η Πολιτική Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα («Πολιτική Προστασίας») επεξεργάζεται και τηρεί με ασφάλεια τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των χρηστών του ιστοτόπου της εταιρείας, όπως απαιτείται σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό για την Προστασία των Δεδομένων (EU General Data Protection Regulation GDPR) – Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679) και την ισχύουσα ελληνική νομοθεσία περί προστασίας των προσωπικών δεδομένων.

Οι πληροφορίες και τα συστήματα που χρησιμοποιούνται για την επεξεργασία τους είναι σημαντικά περιουσιακά στοιχεία της εταιρείας μας. Η διατήρηση ή/και επέκταση του μεριδίου αγοράς και της γενικότερης φήμης της εταιρείας εξαρτώνται άμεσα από τις πληροφορίες και τα πληροφοριακά συστήματα. Στην εταιρεία μεριμνούμε για τη διασφάλιση των παρακάτω βασικών και καθιερωμένων αρχών:

- Διαθεσιμότητα
- Ακεραιότητα
- Εμπιστευτικότητα

Κάθε ένας από εμάς πρέπει να προστατεύει αυτές τις αρχές, να εμποδίζει τη μη επιθυμητή πρόσβαση στις πληροφορίες και να διασφαλίζει την ακεραιότητα και εμπιστευτικότητά τους. Είμαστε όλοι υπεύθυνοι για την προστασία των πληροφοριών και για τη συνέχιση της επιχειρηματικής δραστηριότητας της εταιρείας. Η συνεχής εξέλιξη της τεχνολογίας έχει δημιουργήσει νέες συνθήκες πραγματικότητας προσφέροντας διευρυμένες αγορές και ευελιξία. Η επικράτηση του διαδικτύου και η εξάπλωση του ηλεκτρονικού εμπορίου έχουν δημιουργήσει νέους κινδύνους. Η επέκταση των δικτύων ηλεκτρονικών υπολογιστών προσφέρει ευελιξία σε ανθρώπους περιορισμένου ήθους και αξιοπρέπειας οι οποίοι μπορούν να προξενήσουν ζημία στην εταιρεία. Επομένως, η επιπλέον προσπάθεια των εργαζομένων μας και η συνεχής επιμονή τους για την προστασία των πληροφοριών είναι σημαντικοί παράγοντες επιτυχίας.





Διαχείριση Σχέσεων με τους Προμηθευτές

[GRI 2-6, GRI 2-23, GRI 2-24]

Στην εταιρεία, εφαρμόζουμε την Πολιτική Αγορών και Προμηθειών, η οποία υλοποιείται στη βάση της συνεχώς αναπτυσσόμενης σχέσης μας με τους προμηθευτές. Η Πολιτική, προσδιορίζει την αναλυτική διαδικασία αγορών και καθορίζει τις αρμοδιότητες κατά την προμήθεια ειδών και υπηρεσιών, με απώτερο σκοπό τη διασφάλιση της διαφάνειας και τη βελτιστοποίηση της σχέσης «ποιότητας – χρόνου – τιμής» για τα είδη ή τις υπηρεσίες που προμηθευόμαστε. Η Πολιτική Αγορών και Προμηθειών και οι Οδηγίες της αφορούν το σύνολο της εταιρείας.

Γενικές αρχές της Πολιτικής Αγορών και Προμηθειών συνοψίζονται παρακάτω:

≥ Ως βασικός συντονιστής της διαδικασίας αγορών και προμηθειών ορίζεται ο Υπεύθυνος Εγκαταστάσεων και Προμηθειών (Facilities and Procurement Manager), ο οποίος ευθύνεται και για τη διεκπεραίωση των παραγγελιών.

≥ Κάθε είδος ή υπηρεσία που προμηθεύεται η εταιρεία, οφείλει να συνδέεται με γραπτή παραγγελία στην αντίστοιχη εσωτερική ψηφιακή πλατφόρμα.

≥ Προκειμένου η Διεύθυνση είτε το τμήμα της εταιρείας να προβεί σε συνεργασία με έναν προμηθευτή, ο συνεργάτης αυτός πρέπει να περιλαμβάνεται στη «Λίστα εγκεκριμένων προμηθευτών».

≥ Τα αναλυτικά στοιχεία των προμηθευτών που περιλαμβάνονται στη «Λίστα εγκεκριμένων προμηθευτών» καθώς και τα σχετικά συμφωνητικά αναρτώνται στο Intranet της εταιρείας, ώστε να είναι διαθέσιμα στις αρμόδιες Διευθύνσεις.

≥ Όλες οι συμβάσεις που συνάπτονται με ή χωρίς την παρέμβαση του Υπεύθυνου Εγκαταστάσεων και Προμηθειών, πρέπει να συνοπογράφονται από τον Υπεύθυνο Λογιστικής και Φορολογικής Συμμόρφωσης και Πιστωτικού Ελέγχου (Accounting, Tax Compliance and Credit Control Manager), τον Οικονομικό Διευθυντή (Financial Director) και τον Νομικό Διευθυντή (Legal Manager) και να αρχειοθετούνται στην εσωτερική ψηφιακή πλατφόρμα.

≥ Ως κυριότερα κριτήρια για την επιλογή του προμηθευτή και την ανάθεση της παραγγελίας ορίζονται συνδυαστικά τα παρακάτω:

- Καλύτερη δυνατή σχέση τιμής-χρόνου-ποιότητας
- Επίπεδο οργάνωσης του προμηθευτή και η ύπαρξη πιστοποιήσεων, τύπου ISO
- Φερεγγυότητα, οικονομική κατάσταση και πίστωση που λαμβάνεται από τον προμηθευτή

Επιπλέον, προς συμμόρφωση των απαιτήσεων που τίθενται από τους προμηθευτές μας, συμπληρώνουμε φόρμες ερωτηματολογίων δέουσας επιμέλειας με σκοπό να ελεγχθούν οι υφιστάμενες διαδικασίες και πολιτικές που σχετίζονται με θέματα κανονιστικής συμμόρφωσης, επιχειρηματικής ηθικής και προέλευσης πρώτων υλών. Ενδεικτικά, τα ερωτηματολόγια των προμηθευτών μας περιλαμβάνουν τα παρακάτω σημεία:

- Ύπαρξη Κώδικα Δεοντολογίας και κατευθυντηρίων αναφορικά με τη διαφθορά.
- Συμμόρφωση με νόμους και κανονισμούς κατά της νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες.
- Τυχόν σχέσεις με χώρες στις οποίες έχουν επιβληθεί κυρώσεις.
- Προέλευση πρώτων υλών.
- Πληροφορίες σχετικά με τις εξαγωγές των προϊόντων της εταιρείας.

Η Επίδοσή μας

[GRI 204-1]

Αναλογία Δαπανών σε Τοπικούς Προμηθευτές | 2023

Ποσοστό του προϋπολογισμού των προμηθειών που χρησιμοποιείται για σημαντικές περιοχές δραστηριοποίησης που δαπανήθηκε σε τοπικούς προμηθευτές.

83,34%

- Ως "σημαντική περιοχή δραστηριοποίησης" θεωρούνται οι εγκαταστάσεις της εταιρείας στην Αθήνα και οι 11 σταθμοί εξυπηρέτησης.
- Ως "τοπικοί προμηθευτές" θεωρούνται οι προμηθευτές της εταιρείας στην Ελλάδα.
- Ο συνολικός προϋπολογισμός δεν περιλαμβάνει τις προμήθειες των οχημάτων, μηχανημάτων και των ανταλλακτικών που εμπορεύεται η εταιρεία στην αγορά, καθώς οι πληροφορίες αυτές δεν έχουν συλλεχθεί κατά την χρονική περίοδο της δημοσίευσης της παρούσας Έκθεσης.

[GRI 205-2]

Το 2023, το **66,67%** του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρείας (2 εκ των 3 μελών), έλαβε ενημέρωση για τις εσωτερικές πολιτικές και διαδικασίες κατά της διαφθοράς.

[GRI 205-3]

Το 2023, δεν υπήρξαν επιβεβαιωμένα περιστατικά διαφθοράς, τα οποία να οδήγησαν στην απομάκρυνση ή την πειθαρχική δίωξη εργαζομένων ή να είχαν ως αποτέλεσμα τον τερματισμό ή τη μη ανανέωση της συνεργασίας με συνεργάτες. Επιπλέον, δεν υπήρξαν δημόσιες δικαστικές υποθέσεις σχετικές με τη διαφθορά κατά της εταιρείας ή των εργαζομένων της.

[GRI 206-1]

Το 2023, δεν υπήρξαν για την εταιρεία, νομικές ενέργειες, εκκρεμείς ή πραιωθεισές, που να αφορούσαν συμπεριφορές αντίθετες προς τον ανταγωνισμό ούτε παραβιάσεις της αντιμονοπωλιακής νομοθεσίας στις οποίες η εταιρεία να έχει χαρακτηριστεί ως συμμετέχων.



6.1 Πίνακας Περιεχομένων GRI

58



Παραρτήματα



6.1 Πίνακας Περιεχομένων GRI

Δήλωση Χρήσης

H Kinsin Hellas S.A. έχει αναπτύξει την Έκθεση Βιώσιμης Ανάπτυξης σύμφωνα με τα Πρότυπα GRI για την περίοδο 01.01.2023-31.12.2023

GRI 1 που χρησιμοποιήθηκε

GRI 1: Foundation 2021

Κλαδικά Πρότυπα GRI που εφαρμόστηκαν

N/A

Πρότυπα GRI	Δημοσιοποίηση	Σελίδα Έκθεσης/Παραπομπή	Παράλειψη			GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
			Απαιτήσεις που Παραλείφθηκαν	Αιτία	Επεξήγηση	
GRI 2: Γενικές Δημοσιοποιήσεις 2021	2-1 Λεπτομέρειες οργανισμού	1. Σχετικά με Εμάς 1.1 Η Kinsin Hellas, σελ. 8 1.3 Οι δραστηριότητές μας, σελ. 9 1.4 Η Ιστορία της Kinsin Hellas, σελ. 13	Οι γκρι περιοχές του πίνακα υποδεικνύουν ότι οι στήλες «Παράλειψη» και “GRI Sector Standard Ref. No” δεν έχουν εφαρμογή.			
	2-2 Οντότητες που περιλαμβάνονται στην Έκθεση Βιώσιμης Ανάπτυξης του οργανισμού	1. Σχετικά με Εμάς 1.1 Η Kinsin Hellas, σελ. 8 Σχετικά με την Έκθεση Βιώσιμης Ανάπτυξης, σελ. 4				
	2-3 Περίοδος αναφοράς, συχνότητα και αρμόδιος επικοινωνίας	Σχετικά με την Έκθεση Βιώσιμης Ανάπτυξης, σελ. 4				
	2-4 Αναδιατυπώσεις πληροφοριών	Η Έκθεση Βιώσιμης Ανάπτυξης 2023, αποτελεί την πρώτη στη σειρά για την εταιρεία, συνεπώς δεν υπήρχαν αναδιατυπώσεις των πληροφοριών από τις προηγούμενες περιόδους.				
	2-5 Εξωτερική διασφάλιση	Σχετικά με την Έκθεση Βιώσιμης Ανάπτυξης, σελ. 4				
2-6 Δραστηριότητες, αλυσίδα αξίας και άλλες επιχειρηματικές σχέσεις	1. Σχετικά με Εμάς 1.1 Η Kinsin Hellas, σελ. 8 1.3 Οι δραστηριότητές μας, σελ. 9 1.4 Η Ιστορία της Kinsin Hellas, σελ. 13 1.5 Συμμετοχές και διακρίσεις, σελ. 14 1.6 Η αλυσίδα αξίας και οι επιχειρηματικές σχέσεις μας, σελ. 15 5. Εταιρική Διακυβέρνηση και Επιχειρηματική Ηθική 5.1 Εταιρική Κουλτούρα, σελ. 53 Δεν υπήρχαν αλλαγές στις απαιτήσεις 2-6-a, 2-6-b, and 2-6-c σε σχέση με άλλες περιόδους αναφοράς. Η Έκθεση Βιώσιμης Ανάπτυξης 2023, αποτελεί την πρώτη Έκθεση της εταιρείας.					
2-7 Εργαζόμενοι	4. Άνθρωποι και Ευημερία 4.1 Πρακτικές απασχόλησης, σελ. 33					
2-8 Απασχολούμενοι που δεν είναι εργαζόμενοι	4. Άνθρωποι και Ευημερία 4.1 Πρακτικές απασχόλησης, σελ. 33					
2-9 Δομή και σύνθεση διακυβέρνησης	5. Εταιρική Διακυβέρνηση και Επιχειρηματική Ηθική 5.1 Εταιρική Κουλτούρα, σελ. 53	b, c	Μη εφαρμόσιμη απαίτηση	Δεν υπάρχουν επιτροπές Δ.Σ. καθώς δεν προκύπτει σχετική νομική υποχρέωση από την ελληνική νομοθεσία για την ύπαρξη τους για τις μη-εισηγμένες Ανώνυμες εταιρείες. Κατά το 2023 δεν υπήρχε Επιτροπή Βιώσιμης Ανάπτυξης, καθώς τα θέματα βιωσιμότητας και εταιρικής κοινωνικής ευθύνης τα διαχειρίστηκε η Διεύθυνση Εταιρικών Υποθέσεων, Επικοινωνίας και Βιωσιμότητας της εταιρείας.		
2-10 Διορισμός και επιλογή του ανώτατου οργάνου διακυβέρνησης		2-10	Μη εφαρμόσιμη απαίτηση	Δεν προκύπτει σχετική νομική υποχρέωση από την ελληνική νομοθεσία για τις μη-εισηγμένες ανώνυμες εταιρείες σχετικά με τις απαιτήσεις της δημοσιοποίησης.		



Παράλειψη

GRI SECTOR STANDARD REF. NO.

Πρότυπα GRI	Δημοσιοποίηση	Σελίδα Έκθεσης/Παραπομπή	Απαιτήσεις που Παραλείφθηκαν	Αιτία	Επεξήγηση
GRI 2: Γενικές Δημοσιοποιήσεις 2021	2-11 Πρόεδρος του ανώτατου οργάνου διακυβέρνησης	5. Εταιρική Διακυβέρνηση και Επιχειρηματική Ηθική 5.1 Εταιρική Κουλτούρα, σελ. 53, 54	Απαίτηση b	Μη διαθέσιμη/Μη ολοκληρωμένη απαίτηση	Δεν υπάρχει σχετική διαδικασία πρόληψης και διαχείρισης συγκρούσεων συμφερόντων στο Δ.Σ., σε περίπτωση που ο Πρόεδρος είναι και Ανώτερο Στέλεχος, κατά την περίοδο αναφοράς της Έκθεσης.
	2-12 Ρόλος του ανώτατου οργάνου διακυβέρνησης στην επίβλεψη της διαχείρισης επιδόσεων	2. Η Πορεία μας προς τη Βιώσιμη Ανάπτυξη 2.1 Προσέγγιση βιώσιμης ανάπτυξης, σελ. 17 2.2 Διαβούλευση ενδιαφερομένων μερών, σελ. 18			
	2-13 Ανάθεση ευθύνης για τη διαχείριση των επιδόσεων	2. Η Πορεία μας προς τη Βιώσιμη Ανάπτυξη 2.1 Προσέγγιση βιώσιμης ανάπτυξης, σελ. 17	Απαίτηση b	Μη διαθέσιμη/Μη ολοκληρωμένη απαίτηση	Το 2023, δεν πραγματοποιήθηκαν συναντήσεις με το Δ.Σ. σχετικά με τη διαχείριση των επιδόσεων της εταιρείας στην οικονομία, το περιβάλλον και την κοινωνία. Η απαίτηση της δημοσιοποίησης θα είναι διαθέσιμη σε επόμενη Έκθεση Βιώσιμης Ανάπτυξης.
	2-14 Ρόλος του ανώτατου οργάνου διακυβέρνησης στην υποβολή εκθέσεων βιώσιμης ανάπτυξης	2. Η Πορεία μας προς τη Βιώσιμη Ανάπτυξη 2.3 Ανάλυση Ουσιαστικότητας, σελ. 19			
	2-15 Συγκρούσεις συμφερόντων	5. Εταιρική Διακυβέρνηση και Επιχειρηματική Ηθική 5.1 Εταιρική Κουλτούρα, σελ. 54	Απαίτηση b	Μη διαθέσιμη/Μη ολοκληρωμένη απαίτηση	Δεν υπάρχει σχετική διαδικασία στην εταιρεία κατά τη περίοδο αναφοράς της Έκθεσης. Οι απαιτήσεις της δημοσιοποίησης θα είναι διαθέσιμες σε επόμενη Έκθεση Βιώσιμης Ανάπτυξης.
	2-16 Επικοινωνία κρίσιμων ανησυχιών	5. Εταιρική Διακυβέρνηση και Επιχειρηματική Ηθική 5.1 Εταιρική Κουλτούρα, σελ. 54			
	2-17 Συλλογική γνώση του υψηλότερου οργάνου διακυβέρνησης		2-17		Δεν υπάρχει σχετική διαδικασία στην εταιρεία κατά τη περίοδο αναφοράς της Έκθεσης. Οι απαιτήσεις της δημοσιοποίησης θα είναι διαθέσιμες σε επόμενη Έκθεση Βιώσιμης Ανάπτυξης.
	2-18 Αξιολόγηση της απόδοσης του ανώτατου οργάνου διακυβέρνησης		2-18	Μη διαθέσιμη/Μη ολοκληρωμένη απαίτηση	
	2-19 Πολιτικές αποδοχών		2-19		
	2-20 Διαδικασία καθορισμού αποδοχών		2-20		
	2-21 Ετήσιος δείκτης συνολικών αποδοχών	4. Άνθρωποι και Ευημερία 4.1 Πρακτικές απασχόλησης, σελ. 42			
	2-22 Δήλωση για τη στρατηγική βιώσιμης ανάπτυξης	Μήνυμα Διοίκησης, σελ. 3			
	2-23 Δεσμεύσεις πολιτικής	4. Άνθρωποι και Ευημερία 4.2 Ανθρώπινα Δικαιώματα (Πες ευκαιρίες και δίκαιη μεταχείριση για όλους), σελ. 46 5. Εταιρική Διακυβέρνηση και Επιχειρηματική Ηθική 5.1 Εταιρική Κουλτούρα, σελ. 54, 55, 56			
	2-24 Ενσωμάτωση δεσμεύσεων πολιτικής	4. Άνθρωποι και Ευημερία 4.2 Ανθρώπινα Δικαιώματα (Πες ευκαιρίες και δίκαιη μεταχείριση για όλους), σελ. 46 5. Εταιρική Διακυβέρνηση και Επιχειρηματική Ηθική 5.1 Εταιρική Κουλτούρα, σελ. 54, 56			
	2-25 Διαδικασίες για την επανόρθωση των αρνητικών επιδόσεων	5. Εταιρική Διακυβέρνηση και Επιχειρηματική Ηθική 5.1 Εταιρική Κουλτούρα, σελ. 54			
	2-26 Μηχανισμοί αναζήτησης συμβουλών και διατύπωσης ανησυχιών	4. Άνθρωποι και Ευημερία 4.2 Ανθρώπινα Δικαιώματα (Πες ευκαιρίες και δίκαιη μεταχείριση για όλους), σελ. 47 5. Εταιρική Διακυβέρνηση και Επιχειρηματική Ηθική 5.1 Εταιρική Κουλτούρα, σελ. 54			
	2-27 Συμμόρφωση με νόμους και κανονισμούς	5. Εταιρική Διακυβέρνηση και Επιχειρηματική Ηθική 5.1 Εταιρική Κουλτούρα, σελ. 55			
	2-28 Συμμετοχή σε φορείς	1. Σχετικά με Εμάς 1.5 Συμμετοχές και διακρίσεις σελ. 14			
	2-29 Προσέγγιση διαβούλευσης με τα ενδιαφερόμενα μέρη	2. Η Πορεία μας προς τη Βιώσιμη Ανάπτυξη 2.2 Διαβούλευση ενδιαφερομένων μερών, σελ. 18			
	2-30 Συλλογικές συμβάσεις εργασίας	4. Άνθρωποι και Ευημερία 4.1 Πρακτικές απασχόλησης, σελ. 43			



Παράλειψη

GRI SECTOR STANDARD REF. NO.

Πρότυπα GRI	Δημοσιοποίηση	Σελίδα Έκθεσης/Παραπομπή	Απαιτήσεις που Παραλείφθηκαν	Αιτία	Επεξήγηση
GRI 3: Ουσιαστικά Θέματα 2021	3-1 Διαδικασία καθορισμού ουσιαστικών Θεμάτων 3-2 Λίστα ουσιαστικών θεμάτων	2. Η Πορεία μας προς τη Βιώσιμη Ανάπτυξη 2.3 Ανάλυση Ουσιαστικότητας, σελ. 19			Οι γκρι περιοχές του πίνακα υποδεικνύουν ότι οι στήλες «Παράλειψη» και «GRI Sector Standard Ref. No» δεν έχουν εφαρμογή.

Προστασία του Περιβάλλοντος

Κλιματική Αλλαγή και Ποιότητα του Αέρα

GRI 3: Ουσιαστικά Θέματα 2021	3-3 Διαχείριση ουσιαστικών θεμάτων	2. Η Πορεία μας προς τη Βιώσιμη Ανάπτυξη 2.3 Ανάλυση Ουσιαστικότητας, σελ. 19 3. Προστασία του Περιβάλλοντος 3.1 Κλιματική αλλαγή και ποιότητα του αέρα, σελ. 22			
GRI 305: Εκπομπές 2016	305-1 Άμεσες εκπομπές αερίων του θερμοκηπίου (Score 1) 305-2 Έμμεσες εκπομπές αερίων του θερμοκηπίου από κατανάλωση ενέργειας (Score 2) 305-3 Άλλες έμμεσες εκπομπές αερίων του θερμοκηπίου (Score 3) 305-4 Ένταση αερίων του θερμοκηπίου 305-5 Μείωση των εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου 305-6 Εκπομπές ουσιών που καταστρέφουν τη στιβάδα του όζοντος (ODS) 305-7 Οξείδια του αζώτου (NOX), οξείδια του θείου (SOX), και άλλες σημαντικές εκπομπές αερίων	3. Προστασία του Περιβάλλοντος 3.1 Κλιματική αλλαγή και ποιότητα του αέρα, σελ. 24 3. Προστασία του Περιβάλλοντος 3.1 Κλιματική αλλαγή και ποιότητα του αέρα, σελ. 24	305-3 305-5 305-6 305-7	Μη διαθέσιμη/Μη ολοκληρωμένη απαίτηση Μη διαθέσιμη/Μη ολοκληρωμένη απαίτηση	Οι απαιτήσεις της δημοσιοποίησης θα είναι διαθέσιμες σε επόμενη Έκθεση Βιώσιμης Ανάπτυξης. Είναι ο πρώτη Έκθεση Βιωσιμότητας για την εταιρεία. Οι απαιτήσεις της δημοσιοποίησης θα είναι διαθέσιμες σε επόμενη Έκθεση Βιώσιμης Ανάπτυξης.

Ενεργειακή Μετάβαση

GRI 3: Ουσιαστικά Θέματα 2021	3-3 Διαχείριση ουσιαστικών θεμάτων	2. Η Πορεία μας προς τη Βιώσιμη Ανάπτυξη 2.3 Ανάλυση Ουσιαστικότητας, σελ. 19 3. Προστασία του Περιβάλλοντος 3.2 Ενεργειακή μετάβαση, σελ. 25			
GRI 302: Ενέργεια 2016	302-1 Κατανάλωση ενέργειας εντός του οργανισμού 302-2 Κατανάλωση ενέργειας εκτός του οργανισμού 302-3 Ενεργειακή ένταση 302-4 Μείωση κατανάλωσης ενέργειας 302-5 Μειώσεις στις ενεργειακές απαιτήσεις προϊόντων και υπηρεσιών	3. Προστασία του Περιβάλλοντος 3.2 Ενεργειακή μετάβαση, σελ. 26 3. Προστασία του Περιβάλλοντος 3.2 Ενεργειακή μετάβαση, σελ. 26	302-2 302-4 302-5	Μη διαθέσιμη/Μη ολοκληρωμένη απαίτηση Μη διαθέσιμη/Μη ολοκληρωμένη απαίτηση	Οι απαιτήσεις της δημοσιοποίησης θα είναι διαθέσιμες σε επόμενη Έκθεση Βιώσιμης Ανάπτυξης. Οι απαιτήσεις της δημοσιοποίησης θα είναι διαθέσιμες σε επόμενη Έκθεση Βιώσιμης Ανάπτυξης.



Παράλειψη

GRI SECTOR
STANDARD REF.
NO.

Πρότυπα GRI	Δημοσιοποίηση	Σελίδα Έκθεσης/Παραπομπή	Απαιτήσεις που Παραλείφθηκαν	Αιτία	Επεξήγηση
Βιώσιμη Κινητικότητα					
GRI 3: Ουσιαστικά Θέματα 2021	3-3 Διαχείριση ουσιαστικών θεμάτων	2. Η Πορεία μας προς τη Βιώσιμη Ανάπτυξη 2.3 Ανάλυση Ουσιαστικότητας, σελ. 19 3. Προστασία του Περιβάλλοντος 3.3 Βιώσιμη κινητικότητα, σελ. 27			
Εσωτερικός Δείκτης της Kinsens Hellas	Ποσοστό των οχημάτων, που διατέθηκαν από την εταιρεία, ανά είδος κινητήρα (%)	3. Προστασία του Περιβάλλοντος 3.3 Βιώσιμη Κινητικότητα, σελ.29			
Εξοικονόμηση Υδάτινων Πόρων					
GRI 3: Ουσιαστικά Θέματα 2021	3-3 Διαχείριση ουσιαστικών θεμάτων	2. Η Πορεία μας προς τη Βιώσιμη Ανάπτυξη 2.3 Ανάλυση Ουσιαστικότητας, σελ. 19 3. Προστασία του Περιβάλλοντος 3.4 Εξοικονόμηση Υδάτινων Πόρων, σελ. 30			
GRI 303: Νερό και Λύματα 2018	303-1 Αλληλεπιδράσεις με το νερό ως κοινόχρηστο αγαθό				
	303-2 Διαχείριση των επιδράσεων που σχετίζονται με την διάθεση λυμάτων				
	303-3 Απόληψη νερού				
	303-4 Απόρριψη νερού		Όλες οι απαιτήσεις	Μη διαθέσιμη/Μη ολοκληρωμένη	Οι απαιτήσεις της δημοσιοποίησης θα είναι διαθέσιμες σε επόμενη Έκθεση Βιώσιμης Ανάπτυξης.
	303-5 Κατανάλωση νερού		Όλες οι απαιτήσεις	Μη διαθέσιμη/Μη ολοκληρωμένη	Οι απαιτήσεις της δημοσιοποίησης θα είναι διαθέσιμες σε επόμενη Έκθεση Βιώσιμης Ανάπτυξης.
Άνθρωποι και Ευημερία					
Πρακτικές Απασχόλησης					
GRI 3: Ουσιαστικά Θέματα 2021	3-3 Διαχείριση ουσιαστικών θεμάτων	2. Η Πορεία μας προς τη Βιώσιμη Ανάπτυξη 2.3 Ανάλυση Ουσιαστικότητας, σελ. 19 4. Άνθρωποι και Ευημερία 4.1 Πρακτικές απασχόλησης, σελ. 33			
GRI 401: Απασχόληση 2016	401-1 Προσλήψεις νέων εργαζομένων και κινητικότητα εργαζομένων	4. Άνθρωποι και Ευημερία 4.1 Πρακτικές απασχόλησης, σελ. 43			
	401-2 Παροχές που παρέχονται σε εργαζομένους πλήρους απασχόλησης που δεν παρέχονται σε προσωρινούς ή μερικώς απασχολούμενους	4. Άνθρωποι και Ευημερία 4.1 Πρακτικές απασχόλησης, σελ. 35 Η εταιρεία δεν προβαίνει σε παροχή μετοχών στους εργαζομένους του.			
	401-3 Γονική άδεια	4. Άνθρωποι και Ευημερία 4.1 Πρακτικές απασχόλησης, σελ. 43			
GRI 402: Σχέσεις Εργαζομένων / Διοίκησης 2016	402-1 Ελάχιστη περίοδος ειδοποίησης των εργαζομένων για τυχόν λειτουργικές αλλαγές και αν η ρύθμιση προβλέπεται στις συλλογικές συμβάσεις		402-1	Μη διαθέσιμη/Μη ολοκληρωμένη απαίτηση	Οι απαιτήσεις της δημοσιοποίησης θα είναι διαθέσιμες σε επόμενη Έκθεση Βιώσιμης Ανάπτυξης.



Παράλειψη

GRI SECTOR
STANDARD REF.
NO.

Πρότυπα GRI	Δημοσιοποίηση	Σελίδα Έκθεσης/Παραπομπή	Απαιτήσεις που Παραλείφθηκαν	Αιτία	Επεξήγηση
GRI 403: Υγεία και Ασφάλεια 2018	403-1 Σύστημα διαχείρισης υγείας και ασφάλειας στην εργασία	4. Άνθρωποι και Ευημερία 4.1 Πρακτικές απασχόλησης, σελ. 38			
	403-2 Προσδιορισμός επικινδυνότητας, αξιολόγηση κινδύνου και διερεύνηση περιστατικών	4. Άνθρωποι και Ευημερία 4.1 Πρακτικές απασχόλησης, σελ. 38, 39, 41			
	403-3 Υπηρεσίες επαγγελματικής υγείας	4. Άνθρωποι και Ευημερία 4.1 Πρακτικές απασχόλησης, σελ. 39, 41			
	403-4 Συμμετοχή εργαζομένων, διαβούλευση και επικοινωνία σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία	4. Άνθρωποι και Ευημερία 4.1 Πρακτικές απασχόλησης, σελ. 38, 39, 41	Απαίτηση b	Μη διαθέσιμη/Μη ολοκληρωμένη απαίτηση	Οι απαιτήσεις της δημοσιοποίησης θα είναι διαθέσιμες σε επόμενη Έκθεση Βιώσιμης Ανάπτυξης.
	403-5 Εκπαίδευση εργαζομένων σε θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία	4. Άνθρωποι και Ευημερία 4.1 Πρακτικές απασχόλησης, σελ. 39			
	403-6 Προώθηση της υγείας των εργαζομένων	4. Άνθρωποι και Ευημερία 4.1 Πρακτικές απασχόλησης, σελ. 35, 38, 39, 41			
	403-7 Πρόληψη και μετριασμός των επιπτώσεων στην επαγγελματική υγεία και ασφάλεια	4. Άνθρωποι και Ευημερία 4.1 Πρακτικές απασχόλησης, σελ. 38, 39, 42			
	403-8 Εργαζόμενοι που καλύπτονται από σύστημα διαχείρισης υγείας και ασφάλειας στην εργασία	4. Άνθρωποι και Ευημερία 4.1 Πρακτικές απασχόλησης, σελ. 44			
	403-9 Τραυματισμοί που σχετίζονται με τον χώρο εργασίας	4. Άνθρωποι και Ευημερία 4.1 Πρακτικές απασχόλησης, σελ. 41			
	403-10 Ασθένειες που σχετίζονται με τον χώρο εργασίας	4. Άνθρωποι και Ευημερία 4.1 Πρακτικές απασχόλησης, σελ. 41			
GRI 404: Κατάρτιση και Εκπαίδευση 2016	404-1 Μέσος όρος ωρών εκπαίδευσης ανά έτος ανά εργαζόμενο	4. Άνθρωποι και Ευημερία 4.1 Πρακτικές απασχόλησης, σελ. 36, 44			
	404-2 Προγράμματα αναβάθμισης δεξιοτήτων των εργαζομένων και προγράμματα υποστήριξης μετάβασης	4. Άνθρωποι και Ευημερία 4.1 Πρακτικές απασχόλησης, σελ. 37	Απαίτηση b	Μη εφαρμόσιμη απαίτηση	Η εταιρεία δεν προβαίνει σε προγράμματα μετάβασης που παρέχονται για τη διευκόλυνση της συνεχιζόμενης απασχολησιμότητας και τη διαχείριση τερματισμών σταδιοδρομίας που προκύπτουν από τη συνταξιοδότηση ή την ολοκλήρωση της εργασίας.
	404-3 Ποσοστό εργαζομένων που λαμβάνουν τακτικές αξιολογήσεις απόδοσης και σταδιοδρομίας	4. Άνθρωποι και Ευημερία 4.1 Πρακτικές απασχόλησης, σελ. 45			
GRI 408: Παιδική εργασία 2016	408-1 Δραστηριότητες και προμηθευτές με σημαντικό κίνδυνο για περιστατικά παιδικής εργασίας		408-1	Μη διαθέσιμη/Μη ολοκληρωμένη απαίτηση	Οι απαιτήσεις της δημοσιοποίησης θα είναι διαθέσιμες σε επόμενη Έκθεση Βιώσιμης Ανάπτυξης.
GRI 409: Καταναγκαστική ή Υποχρεωτική Εργασία 2016	409-1 Δραστηριότητες και προμηθευτές με σημαντικό κίνδυνο για περιστατικά καταναγκαστικής και υποχρεωτικής εργασίας		409-1	Μη διαθέσιμη/Μη ολοκληρωμένη απαίτηση	Οι απαιτήσεις της δημοσιοποίησης θα είναι διαθέσιμες σε επόμενη Έκθεση Βιώσιμης Ανάπτυξης.



Παράλειψη

GRI SECTOR STANDARD REF. NO.

Πρότυπα GRI	Δημοσιοποίηση	Σελίδα Έκθεσης/Παραπομπή	Απαιτήσεις που Παραλείφθηκαν	Αιτία	Επεξήγηση
Ανθρώπινα Δικαιώματα					
GRI 3: Ουσιαστικά Θέματα 2021	3-3 Διαχείριση ουσιαστικών θεμάτων	2. Η Πορεία μας προς τη Βιώσιμη Ανάπτυξη 2.3 Ανάλυση ουσιαστικότητας, σελ. 19 4. Άνθρωποι και Ευημερία 4.2 Ανθρώπινα δικαιώματα, σελ. 46			
GRI 405: Διαφορετικότητα και ίσες ευκαιρίες 2016	405-1 Πολυμορφία των οργάνων διακυβέρνησης και των εργαζομένων	4. Άνθρωποι και Ευημερία 4.2 Ανθρώπινα δικαιώματα, σελ. 48, 53			
	405-2 Αναλογία βασικού μισθού και αποδοχών γυναικών προς άνδρες	4. Άνθρωποι και Ευημερία 4.2 Ανθρώπινα δικαιώματα, σελ. 48			
GRI 406: Καταπολέμηση των διακρίσεων 2016	406-1 Περιστατικά διακρίσεων και διορθωτικές ενέργειες που αναλήφθηκαν	4. Άνθρωποι και Ευημερία 4.2 Ανθρώπινα δικαιώματα, σελ. 47			
Εταιρική Διακυβέρνηση και Επιχειρηματική Ηθική					
Εταιρική Κουλτούρα					
GRI 3: Ουσιαστικά Θέματα 2021	3-3 Διαχείριση ουσιαστικών θεμάτων	2. Η Πορεία μας προς τη Βιώσιμη Ανάπτυξη 2.3 Ανάλυση Ουσιαστικότητας, σελ. 19 5. Εταιρική Διακυβέρνηση και Επιχειρηματική Ηθική 5.1 Εταιρική Κουλτούρα, σελ. 53			
GRI 204: Πρακτικές Προμηθειών 2016	204-1 Αναλογία δαπανών σε τοπικούς προμηθευτές	5. Εταιρική Διακυβέρνηση και Επιχειρηματική Ηθική 5.1 Εταιρική Κουλτούρα, σελ. 56			
GRI 205: Καταπολέμηση της διαφθοράς 2016	205-1 Δραστηριότητες που αξιολογήθηκαν για κινδύνους που σχετίζονται με τη διαφθορά		205-1	Μη διαθέσιμη/Μη ολοκληρωμένη απαίτηση	Οι απαιτήσεις της δημοσιοποίησης θα είναι διαθέσιμες σε επόμενη Έκθεση Βιώσιμης Ανάπτυξης.
	205-2 Επικοινωνία και εκπαίδευση σχετικά με τις πολιτικές και διαδικασίες κατά της διαφθοράς	5. Εταιρική Διακυβέρνηση και Επιχειρηματική Ηθική 5.1 Εταιρική Κουλτούρα, σελ. 56	205-2 b, c, d, e	Μη διαθέσιμη/Μη ολοκληρωμένη απαίτηση	Οι απαιτήσεις της δημοσιοποίησης θα είναι διαθέσιμες σε επόμενη Έκθεση Βιώσιμης Ανάπτυξης.
	205-3 Επιβεβαιωμένα περιστατικά διαφθοράς και ενέργειες που λήφθηκαν	5. Εταιρική Διακυβέρνηση και Επιχειρηματική Ηθική 5.1 Εταιρική Κουλτούρα, σελ. 56			
GRI 206: Αντι-ανταγωνιστική Συμπεριφορά 2016	206-1 Νομικές ενέργειες για αντι-ανταγωνιστική συμπεριφορά, αντιμονοπωλιακές και μονοπωλιακές πρακτικές	5. Εταιρική Διακυβέρνηση και Επιχειρηματική Ηθική 5.1 Εταιρική Κουλτούρα, σελ. 56			
GRI 308: Περιβαλλοντική Αξιολόγηση Προμηθευτών	308-1 Νέοι προμηθευτές που αξιολογήθηκαν με χρήση περιβαλλοντικών κριτηρίων		308-1	Μη διαθέσιμη/Μη ολοκληρωμένη απαίτηση	Οι απαιτήσεις της δημοσιοποίησης θα είναι διαθέσιμες σε επόμενη Έκθεση Βιώσιμης Ανάπτυξης.
	308-2 Αρνητικές περιβαλλοντικές επιδράσεις στην εφοδιαστική αλυσίδα και ενέργειες που λήφθηκαν		308-2	Μη διαθέσιμη/Μη ολοκληρωμένη απαίτηση	Οι απαιτήσεις της δημοσιοποίησης θα είναι διαθέσιμες σε επόμενη Έκθεση Βιώσιμης Ανάπτυξης.
GRI 414: Κοινωνική Αξιολόγηση των Προμηθευτών 2016	414-1 Ποσοστό νέων προμηθευτών που ελέγχθηκαν χρησιμοποιώντας κριτήρια εργασιακών πρακτικών, ανθρωπίνων δικαιωμάτων και επιπτώσεων στην κοινωνία		414-1	Μη διαθέσιμη/Μη ολοκληρωμένη απαίτηση	Οι απαιτήσεις της δημοσιοποίησης θα είναι διαθέσιμες σε επόμενη Έκθεση Βιώσιμης Ανάπτυξης.
	414-2 Αρνητικές κοινωνικές επιδράσεις στην εφοδιαστική αλυσίδα και ενέργειες που λήφθηκαν		414-2	Μη διαθέσιμη/Μη ολοκληρωμένη απαίτηση	Οι απαιτήσεις της δημοσιοποίησης θα είναι διαθέσιμες σε επόμενη Έκθεση Βιώσιμης Ανάπτυξης.



Kinsen

