ΠΡΑΚΤΙΚΟ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ

Στην Καλλιθέα, σήμερα 18/7/2023 μεταξύ της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία **«ΑΣΠΡΟΦΟΣ ΤΕΧΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ Α.Ε.»** (εφεξής η Εταιρεία), που εδρεύει στην Καλλιθέα, οδός Ελ. Βενιζέλου, αριθ. 284, με ΑΦΜ 094125877, Δ.Ο.Υ. ΦΑΕ Πειραιά, και εκπροσωπείται νόμιμα από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο κ. Διονύση Μπελεκούκια και της πλέον αντιπροσωπευτικής στην Εταιρεία πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης με την επωνυμία «Σύνδεσμος Εργαζομένων στην ΑΣΠΡΟΦΟΣ Α.Ε.» (εφεξής ο Σύνδεσμος) που εκπροσωπείται νόμιμα από τον Πρόεδρο κ. Μάριο Φόρα και τον Γενικό Γραμματέα, κ. Χρήστο Χαψιά συμφωνούνται τα ακόλουθα:

Σε εφαρμογή των διατάξεων των άρθρων 9-11 του νόμου 4808/2021, καταρτίζεται από την Εταιρεία κατόπιν διαβούλευσης με τους εκπροσώπους του Συνδέσμου **«Πολιτική για την πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας»** με το ακόλουθο περιεχόμενο:

Πολιτική για την πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας
(έκδοση ν.1 - με ισχύ από 1.7.2023

Πολιτική για τη βία και παρενόχληση και διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών

Η ΑΣΠΡΟΦΟΣ ΤΕΧΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ Α.Ε. (εφεξής η Εταιρεία) δηλώνει ρητά, ότι η εκδήλωση και η ανοχή φαινομένων βίας και παρενόχλησης αποτελούν συμπεριφορές μη αποδεκτές και ασύμβατες με το σκοπό και τις αξίες που πρεσβεύει ο όμιλος HELLENiQ ENERGY.

Ο σεβασμός προς τους συναδέλφους, τα στελέχη και εργαζομένους, έχει πρωταρχική σημασία και θα πρέπει να διαπνέει κάθε συμπεριφορά των στελεχών και εργαζομένων του Ομίλου, στο πλαίσιο της απασχόλησής τους σε αυτόν. Ο σεβασμός εκδηλώνεται, μεταξύ των άλλων, με την ευγένεια της καθημερινής συμπεριφοράς, το σεβασμό της προσωπικότητας του άλλου, την αποφυγή προκλήσεων, ερίδων και συγκρούσεων κατά την εκτέλεση της εργασίας.

Συνέπεια της παραπάνω αρχής του σεβασμού της ανθρώπινης αξίας και προσωπικότητας είναι ότι στην Εταιρεία δεν γίνεται ανεκτή η βία και η παρενόχληση σε βάρος οποιουδήποτε ατόμου εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής και υφίσταται μηδενική ανοχή σε οποιαδήποτε συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης, συμβάλλοντας στη δημιουργία ενός υγιούς περιβάλλοντος εργασίας, το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει το δικαίωμα κάθε προσώπου να αναπτύσσει την προσωπικότητά του.

Η παρούσα πολιτική αποκρυσταλλώνει τη δέσμευση της Εταιρείας στην εφαρμογή των διατάξεων του Μέρους ΙΙ του ν. 4808/2021 για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η Εταιρεία δηλώνει ότι αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα κάθε εργαζομένου/ης σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο.

Λαμβανομένων υπόψη των ανωτέρω, η παρούσα Πολιτική καταρτίζεται από την Εταιρεία κατόπιν διαβούλευσης με τους εκπροσώπους του πλέον αντιπροσωπευτικού σωματείου των Εργαζομένων «Σύνδεσμος Εργαζομένων στην ΑΣΠΡΟΦΟΣ Α.Ε.», στο πλαίσιο καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και διαχείρισης εσωτερικών καταγγελιών που αφορούν περιστατικά βίας και παρενόχλησης.

1. Ορισμοί

Για τους σκοπούς της παρούσας πολιτικής οι όροι που παρατίθενται στο παρόν άρθρο έχουν την εξής έννοια:

α) ως «Πολιτική» νοείται η πολιτική για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας αλλά και για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης.

β) ως «Βία» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.

γ) ως «Παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή άλλων λόγων διάκρισης.

δ) ως «Παρενόχληση λόγω φύλου» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος κατά το άρθρο 2 του ν. 3896/2010 (Α' 107) και την παρ. 2 του άρθρου 2 του ν. 4443/2016 (Α' 232). Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση του ν. 3896/2010, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

ε) ως «Εργαζόμενοι» νοούνται όλα τα πρόσωπα που απαριθμούνται στο άρθρο 2 της παρούσας Πολιτικής, ενώ ως «Εργασία» νοείται κάθε μορφή απασχόλησης, η οποία αναφέρεται στο ίδιο άρθρο.

στ) ως «Σύνδεσμος Αναφοράς» νοείται το πρόσωπο που επιλαμβάνεται να καθοδηγεί, να ενημερώνει τους Εργαζόμενους για την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε φαινομένου και μορφής Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία, καθώς και να παρέχει τις κατάλληλες διευκρινίσεις και κατευθυντήριες οδηγίες ως προς τα ζητήματα αυτά.

η) ως «Επιτροπή Διαχείρισης» νοείται η Επιτροπή που συστήνεται για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής και είναι αρμόδια για την υποδοχή και διαχείριση καταγγελιών που αφορούν περιστατικά Βίας και Παρενόχλησης στο χώρο Εργασίας.

θ) ως «Καταγγελία» νοείται η επίσημη αναφορά περιστατικού Βίας και Παρενόχλησης ή σεξουαλικής Παρενόχλησης, επώνυμα ή ανώνυμα, σύμφωνα με τη διαδικασία που ορίζεται στην παρούσα Πολιτική, ως «Καταγγέλλων» νοείται το πρόσωπο που αναφέρει περιστατικό Βίας και Παρενόχλησης ή σεξουαλικής Παρενόχλησης, σύμφωνα με τη διαδικασία που ορίζεται στην παρούσα Πολιτική, είτε με την ιδιότητα του θύματος είτε τρίτου προσώπου και ως «Καταγγελλόμενος» νοείται το πρόσωπο κατά του οποίου υπεβλήθη Καταγγελία κατά την εσωτερική διαδικασία που περιγράφεται στην παρούσα Πολιτική.

2. Πεδίο εφαρμογής – Υπαγόμενα πρόσωπα

2.1 Η παρούσα Πολιτική καταλαμβάνει Εργαζόμενους που απασχολούνται στην Εταιρεία, ανεξάρτητα από το συμβατικό τους καθεστώς, συμπεριλαμβανομένων των στελεχών και των μελών της διοίκησης.

2.2 Η παρούσα Πολιτική καταλαμβάνει επίσης και τα άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων και των μαθητευόμενων, σύμφωνα με τις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας.

2.3 Στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής υπάγονται επίσης οι απασχολούμενοι με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής, καθώς και οι απασχολούμενοι τρίτων που παρέχουν υπηρεσίες ή έργο στην Εταιρεία.

2.4 Το πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής καταλαμβάνει όλα τα πρόσωπα που αναφέρονται στις παρ. 2.1-2.3 του παρόντος άρθρου, είτε έχουν ενεργή σχέση Εργασίας ή άλλη συμβατική σχέση από αυτές που αναφέρονται παραπάνω, είτε αιτούνται Εργασία είτε η σχέση Εργασίας τους έχει με οποιονδήποτε τρόπο λήξει ή καταγγελθεί.

3. Έκταση προστασίας

Η παρούσα Πολιτική σκοπεί στην πρόληψη, αντιμετώπιση και απαγόρευση κάθε μορφής Βίας και Παρενόχλησης που είτε εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτήν, είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της Βίας και Παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, που εκδηλώνονται:

(α) στους χώρους εργασίας, στους οποίους συμπεριλαμβάνονται όλες οι εγκαταστάσεις του Ομίλου HELLENiQ ENERGY, και ειδικότερα όλοι οι δημόσιοι και ιδιωτικοί χώροι, όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει

αμοιβή, κάνει διάλειμμα, ιδίως για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων ή καταλυμάτων που παρέχει η Εταιρεία,

(β) στις μετακινήσεις από και προς την Εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία και

(γ) κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

Ειδικότερα, μεταξύ των συμπεριφορών που απαγορεύονται ρητά, συγκαταλέγονται οι παρακάτω:

(α) αστεία που περιλαμβάνουν εκφράσεις σεξουαλικού περιεχομένου, όταν απευθύνονται σε πρόσωπα που δεν έχουν ρητά εκδηλώσει την επιθυμία να γίνουν αποδέκτες τέτοιων αστείων,

(β) διακίνηση και/ή επίδειξη υλικού, σεξουαλικού περιεχομένου (π.χ. φωτογραφικού, κινηματογραφικού, έντυπου),

(γ) ανεπιθύμητα σχόλια με σαφή σεξουαλικά υπονοούμενα ή υπονοούμενα που θίγουν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά Εργαζομένων (λ.χ φύλο, φυλή, γενετήσιο προσανατολισμό, εθνοτική καταγωγή κλπ),

(δ) σεξουαλικές προτάσεις, συμπεριλαμβανομένων και συμπεριφορών εκφραζόμενων με πράξεις (π.χ. κάθε ανεπιθύμητη σωματική επαφή, με στόχο την επίθεση ή την πίεση για σύναψη σεξουαλικών σχέσεων),

(ε) άσεμνες χειρονομίες,

(στ) άσκηση σωματικής βίας, χειροδικία, κ.λ.π.

(ζ) οποιαδήποτε ανεπιθύμητη συμπεριφορά που έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος,

(η) εξαναγκασμός σε σεξουαλικές περιπτύξεις ή επαφή,

(θ) λεκτική βία (λ.χ εκφράσεις με υποτιμητικό ή προσβλητικό περιεχόμενο),

(ι) εξύβριση, αγενή ή ταπεινωτικά σχόλια με αποτέλεσμα τη δημιουργία εχθρικού περιβάλλοντος εργασίας,

(ια) διαβίβαση μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου με προσβλητικό ή άσεμνο περιεχόμενο,

(ιβ) μετάδοση αναληθών, συκοφαντικών γεγονότων ή ισχυρισμών, με στόχο να πληγεί η επαγγελματική ταυτότητα και η φήμη του εργαζομένου, μέσω της δημιουργίας αρνητικής εικόνας σε βάρος του,

(ιγ) πρόκληση εργαζομένου σε παραβατικές ή εν γένει μη αποδεκτές συμπεριφορές,

(κ) εξωτερίκευση απειλών κατά εργαζομένων με σκοπό άντλησης αθέμιτου οφέλους ή απώτερο στόχο τον εκφοβισμό τους,

(κα) απειλές ψευδούς αναφοράς για θέματα συνδεδεμένα με την εργασία του.

Η απαρίθμηση των ανωτέρω συμπεριφορών λαμβάνει χώρα ενδεικτικά και δεν αποκλείει από το πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής οιαδήποτε άλλη συμπεριφορά υπάγεται στους ορισμούς του άρθρου 2 της παρούσας.

Για την αποφυγή παρερμηνειών κατά την εφαρμογή της Πολιτικής, διευκρινίζεται ότι δεν εμπίπτουν στην έννοια της βίας και της παρενόχλησης συμπεριφορές, οι οποίες εντάσσονται στο πλαίσιο της νόμιμης άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη και της εφαρμογής των ισχυόντων κανονιστικών διατάξεων, πολιτικών και διαδικασιών της Εταιρείας και σχετίζονται με την εποπτεία και έλεγχο του εργαζομένου, την απόδοση και την αξιολόγησή του και εν γένει την εργασιακή του παρουσία.

4. Μέτρα πρόληψης, ελέγχου, περιορισμού, αντιμετώπισης και παρακολούθησης περιστατικών Βίας και Παρενόχλησης – Υποχρεώσεις Εταιρείας

4.1 Η Εταιρεία λαμβάνει όλα τα αναγκαία μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο, την παρακολούθηση και την αντιμετώπιση περιστατικών Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία, εξασφαλίζοντας ασφαλείς και εύκολα προσβάσιμους διαύλους επικοινωνίας για την υποδοχή και εξέταση των Καταγγελιών και την ενημέρωση των Καταγγελλόντων. Ενδεικτικά, ορίζει **Σύνδεσμο Αναφοράς**, αρμόδιο να ενημερώνει και να κατευθύνει τους Εργαζομένους για κάθε ζήτημα σχετικό με τη Βία και Παρενόχληση στην Εργασία και συστήνει ειδική **Επιτροπή Διαχείρισης**, αρμόδια να επιλαμβάνεται κάθε καταγγελλόμενου περιστατικού Βίας και Παρενόχλησης και να μεριμνά για την ορθή διεξαγωγή της διαδικασίας που ορίζεται στο άρθρο 6 της παρούσας Πολιτικής.

4.2 Η Εταιρεία εφαρμόζει τις υποδείξεις του ιατρού εργασίας, όπου απαιτείται, αναφορικά με όλα τα προσήκοντα μέτρα για την πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών Βίας και Παρενόχλησης και την εξασφάλιση της ψυχολογικής και σωματικής υγείας των Εργαζομένων, όπως, ενδεικτικά, μέτρα για α) την διευθέτηση και διαμόρφωση των θέσεων και του περιβάλλοντος της εργασίας και της οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας με τρόπο που να σέβεται την προσωπικότητα κάθε Εργαζομένου, β) την αρχική τοποθέτηση και αλλαγή θέσης εργασίας για λόγους υγείας, σωματικής ή ψυχικής, προσωρινά ή μόνιμα ή γ) την ένταξη ή επανένταξη ατόμων που υφίστανται διακρίσεις ή θυμάτων βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης.

4.3 Η Εταιρεία μέσω των οργάνων και των διαδικασιών που προβλέπονται στην παρούσα Πολιτική δεσμεύεται:

α) να παραλαμβάνει, διερευνά και διαχειρίζεται κάθε Καταγγελία ή σχετική αναφορά Εργαζομένου, με εμπιστευτικότητα και με τρόπο που σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, να επιδεικνύει την απαραίτητη

επιμέλεια για τη διαπίστωση συμπεριφορών Βίας και Παρενόχλησης στους χώρους εργασίας και να μεριμνά άμεσα για τη διερεύνηση οποιασδήποτε σχετικής Καταγγελίας ή αναφοράς, μέσω των ειδικών διαδικασιών που προβλέπονται στην παρούσα Πολιτική,

β) να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα τέτοιου είδους περιστατικού ή συμπεριφοράς, εφόσον της ζητηθεί,

γ) να παρέχει στους Εργαζομένους πληροφορίες σχετικές με τους πιθανούς κινδύνους Βίας και Παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και τα σχετικά μέτρα πρόληψης και προστασίας, συμπεριλαμβανομένης της ενημέρωσης επί των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων και του εργοδότη επί τέτοιων περιστατικών,

δ) να αναρτά στο χώρο εργασίας και να ενημερώνει με κάθε πρόσφορο τρόπο για τις διαδικασίες που υφίστανται σε επίπεδο επιχείρησης για την Καταγγελία και την αντιμετώπιση τέτοιων μορφών συμπεριφοράς, καθώς και τα στοιχεία επικοινωνίας για τις αρμόδιες διοικητικές και δικαστικές αρχές,

ε) να λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα, προκειμένου οι Εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους να λαμβάνουν όλες τις απαραίτητες πληροφορίες αναφορικά με τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία, μεταξύ των οποίων και τους κινδύνους και τα μέτρα για την καταπολέμηση της Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής Παρενόχλησης,

στ) να καταρτίζει πρόγραμμα προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών Εργασίας στην επιχείρηση, λαμβάνοντας υπόψη, ιδίως, την οργάνωση της Εργασίας, τις κοινωνικές σχέσεις, περιβαλλοντικούς και τεχνολογικούς παράγοντες, αλλά και την αξιολόγηση των ψυχοκοινωνικών κινδύνων της Βίας και Παρενόχλησης και σεξουαλικής Παρενόχλησης στην Εργασία, καθώς και να λαμβάνει μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο και περιορισμό των κινδύνων αυτών.

5. Σύνδεσμος Αναφοράς

Για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής και προκειμένου κάθε Εργαζόμενος να λαμβάνει προσήκουσα ενημέρωση και καθοδήγηση, αναφορικά με την πρόληψη και καταπολέμηση φαινομένων Βίας και Παρενόχλησης και σεξουαλικής Παρενόχλησης στην Εργασία, ορίζεται στο εξής ως Σύνδεσμος Αναφοράς ο Επικεφαλής της Διεύθυνσης Ανθρωπίνου Δυναμικού Ομίλου HELLENiQ ENERGY.

Αρμοδιότητα του Συνδέσμου Αναφοράς αποτελεί η έγκαιρη και προσήκουσα ενημέρωση και καθοδήγηση των Εργαζομένων αναφορικά με:
α) κάθε ζήτημα που άπτεται των φαινομένων Βίας και Παρενόχλησης και σεξουαλικής Παρενόχλησης στην Εργασία,
β) την ερμηνεία και εφαρμογή των διατάξεων της παρούσας Πολιτικής,
γ) τις εσωτερικές διαδικασίες υποβολής και υποδοχής Καταγγελιών σε περίπτωση εκδήλωσης περιστατικού Βίας και Παρενόχλησης στο χώρο Εργασίας και τη διαδικασία διαχείρισης των Καταγγελιών αυτών,
δ) τις εταιρικές διαδικασίες ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης των Εργαζομένων, καθώς και

ε) τα μέτρα που λαμβάνει εν γένει η Εταιρεία για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των κινδύνων Βίας και Παρενόχλησης και σεξουαλικής Παρενόχλησης στην Εργασία, καθώς και για τον τρόπο παρακολούθησης τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς.

Περαιτέρω, ο Σύνδεσμος Αναφοράς παραλαμβάνει κάθε Καταγγελία (ανώνυμη και επώνυμη) και, σε συνεργασία με την Υπηρεσία Κανονιστικής Συμμόρφωσης, προβαίνει σε αρχικό έλεγχο της πληρότητας της Καταγγελίας, έχοντας το δικαίωμα να ζητήσει από τον καταγγέλλοντα διευκρινίσεις και περαιτέρω στοιχεία. Εφόσον η Καταγγελία αξιολογηθεί ως πλήρης διαβιβάζεται από τον Σύνδεσμο Αναφοράς και τον Υπεύθυνο της Υπηρεσίας Κανονιστικής Συμμόρφωσης στην Επιτροπή Διαχείρισης του άρθρου 6 της παρούσας Πολιτικής.
Κάθε Εργαζόμενος δύναται να υποβάλλει καταγγελία και γενικά να επικοινωνήσει με τον Σύνδεσμο Αναφοράς για οποιαδήποτε ενημέρωση ή διευκρίνιση τυχόν χρειαστεί αναφορικά με τα ανωτέρω ζητήματα.
Τα στοιχεία επικοινωνίας του Συνδέσμου Αναφοράς είναι:

- Τηλεφωνική Γραμμή επικοινωνίας: 2106302530 – εσωτ. 85530
- Διεύθυνση Ηλεκτρονικού Ταχυδρομείου: contactperson_HR@helleniq.gr
- Ταχυδρομική Διεύθυνση: Προς Σύνδεσμο Αναφοράς, Χειμάρρας 8Α, 151 25 Μαρούσι

Κάθε Εργαζόμενος δύναται επίσης, να επικοινωνήσει δια ζώσης με τον Σύνδεσμο Αναφοράς, κατόπιν συνεννόησης. Σε κάθε περίπτωση, διασφαλίζεται η τήρηση απόλυτης εχεμύθειας και εμπιστευτικότητας.

6. Σύσταση ειδικής Επιτροπής Διαχείρισης για την υποδοχή και διαχείριση Καταγγελιών

Για τους σκοπούς της παρούσας Πολιτικής συστήνεται ειδική Επιτροπή Διαχείρισης για την υποδοχή και διαχείριση εσωτερικών Καταγγελιών για περιστατικά Βίας και Παρενόχλησης, η οποία απαρτίζεται από:
(α) τον Υπεύθυνο της Υπηρεσίας Κανονιστικής Συμμόρφωσης,
(β) τον Γενικό Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού και Διοικητικών Υπηρεσιών Ομίλου HELLENiQ ENERGY
(γ) τον Γενικό Διευθυντή Νομικών Υπηρεσιών Ομίλου HELLENiQ ENERGY
(δ) τον Διευθύνοντα Σύμβουλο της Εταιρείας
και (ε) εκπρόσωπο που υποδεικνύει το πλέον αντιπροσωπευτικό σωματείο εργαζομένων της Εταιρείας.

Για την περίπτωση κωλύματος ή αιτήματος εξαίρεσης κάποιου εκ των ανωτέρω αναφερόμενων μελών, λόγω σύγκρουσης συμφερόντων ή οικείας σχέσης, κάθε τακτικό μέλος οφείλει να ορίσει τον αναπληρωτή του, ο οποίος θα αντικαταστήσει – μόνο για την εξέταση της επίμαχης Καταγγελίας - το μέλος στο πρόσωπο του οποίου συντρέχει το κώλυμα ή κατά του οποίου έχει υποβληθεί αίτημα εξαίρεσης. Το αίτημα εξαίρεσης δύναται να υποβληθεί από τον Καταγγέλλοντα ή από τον Καταγγελλόμενο, με επεξήγηση των λόγων που το τεκμηριώνουν, στον Σύνδεσμο Αναφοράς.

Στις συνεδριάσεις της Επιτροπής θα συμμετέχει ως εισηγητής ο Σύνδεσμος Αναφοράς, ο οποίος θα ασκεί και τα καθήκοντα Γραμματέα.

Η Επιτροπή θα πρέπει να συνεδριάζει τουλάχιστον μια φορά το μήνα, εκτός και αν ο Σύνδεσμός Αναφοράς ενημερώσει τα μέλη της ότι δεν υφίστανται θέματα προς εξέταση, αλλά και εκτάκτως, όποτε παρίσταται σχετική ανάγκη.

7. Διαδικασία διαχείρισης εσωτερικών Καταγγελιών

7.1 Κάθε Καταγγελία δύναται να υποβάλλεται στον Σύνδεσμο Αναφοράς του άρθρου 5 της παρούσας Πολιτικής, ο οποίος, σε συνεργασία με την Υπηρεσία Κανονιστικής Συμμόρφωσης, προβαίνει σε αρχικό έλεγχο της πληρότητας της Καταγγελίας, έχοντας το δικαίωμα να ζητήσει από τον καταγγέλλοντα διευκρινίσεις και περαιτέρω στοιχεία. Οι ανώνυμες καταγγελίες θα αντιμετωπίζονται, όπως και οι επώνυμες, στο μέτρο που δεν επιβάλλονται διαφοροποιήσεις από αντικειμενικούς λόγους που σχετίζονται με το ανώνυμο της καταγγελίας.

Εφόσον η Καταγγελία αξιολογηθεί ως πλήρης διαβιβάζεται από τον Σύνδεσμο Αναφοράς και τον Υπεύθυνο της Υπηρεσίας Κανονιστικής Συμμόρφωσης στην Επιτροπή Διαχείρισης του άρθρου 6 . Ο Καταγγέλλων θα πρέπει να ενεργεί καλόπιστα και να μην επιδιώκει να αποκομίσει οποιοδήποτε προσωπικό όφελος εις βάρος οποιουδήποτε προσώπου εμπλέκεται ή πρόκειται να εμπλακεί στη διαδικασία διερεύνησης της καταγγελίας.

7.2 Κάθε Καταγγελία δύναται να υποβληθεί επώνυμα ή ανώνυμα, κατά την ελεύθερη επιλογή του Καταγγέλλοντος. Σε περίπτωση ανώνυμης Καταγγελίας, το έργο της Επιτροπής Διαχείρισης δυσχεραίνεται, ενώ ενδέχεται ορισμένα περιστατικά Βίας και Παρενόχλησης να μην μπορούν να διερευνηθούν προσηκόντως.

7.3 Η Επιτροπή Διαχείρισης, μετά την υποβολή της Καταγγελίας, δύναται κατά την κρίση της είτε να ζητήσει από τον Καταγγέλλοντα την προσκόμιση πρόσθετων ή νέων στοιχείων για την υποστήριξη των ισχυρισμών του, είτε να διεξάγει περαιτέρω έρευνα, μέσω των αρμοδίων οργάνων της Εταιρείας, ανάλογα με το περιεχόμενο της Καταγγελίας.

Εφόσον ο Καταγγελλόμενος ταυτοποιηθεί, η Επιτροπή Διαχείρισης οφείλει να τον ενημερώσει για την Καταγγελία που υποβλήθηκε εναντίον του και να ορίσει ημερομηνία ακρόασης εντός εύλογου χρονικού διαστήματος, το οποίο δεν θα πρέπει να υπερβαίνει τις 10 ημερολογιακές ημέρες από την ταυτοποίηση του καταγγελλομένου, εκτός αν απαιτείται να δοθεί μεγαλύτερος χρόνος για τη συλλογή αποδεικτικών στοιχείων και καταθέσεων τρίτων προσώπων.

Στην περίπτωση που τα στοιχεία ταυτότητας του Καταγγέλλοντος και τυχόν μαρτύρων αυτού γνωστοποιούνται ή προκύπτουν από το έγγραφο υλικό που τηρείται στο αρχείο/φάκελο της Επιτροπής Διαχείρισης, θα πρέπει να αποκαλύπτονται στον Καταγγελλόμενο μόνο εφόσον προηγουμένως τα πρόσωπα αυτά έχουν χορηγήσει τη ρητή συγκατάθεσή τους ή η Εταιρεία υποχρεούται σε αυτό, στο πλαίσιο εκπλήρωσης σχετικής έννομης υποχρέωσής της. Εφόσον πρόκειται για ανώνυμη καταγγελία, η Επιτροπή Διαχείρισης οφείλει να τηρήσει την παρούσα διαδικασία διερεύνησης και εφόσον προκύψουν επαρκή και βάσιμα στοιχεία, να καλέσει σε ακρόαση τον Καταγγελλόμενο.

7.4 Η Επιτροπή Διαχείρισης διερευνά την Καταγγελία με σοβαρότητα, τηρουμένων των αρχών της αντικειμενικότητας, αμεροληψίας, εμπιστευτικότητας και πλήρους εχεμύθειας, ενώ σε κάθε στάδιο της έρευνας και μετά το πέρας αυτής τηρείται απαρέγκλιτα η ισχύουσα νομοθεσία, σχετικά με την προστασία της ιδιωτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των εμπλεκόμενων υποκειμένων.

7.5 Η Επιτροπή Διαχείρισης οφείλει να ενημερώσει τον Καταγγέλλοντα, εφόσον η καταγγελία είναι επώνυμη, για το πόρισμα επί της υποβληθείσας Καταγγελίας του, εντός εύλογου χρονικού διαστήματος από την ολοκλήρωση της διαδικασίας και τη λήψη απόφασης, με κάθε πρόσφορο τρόπο και ανεξάρτητα από το αποτέλεσμα της έκβασης. Εφόσον αυτό δεν καθίσταται δυνατό, η Επιτροπή Διαχείρισης θα πρέπει να ενημερώσει τον Εργαζόμενο για τους λόγους που η ενημέρωση αναφορικά με το πόρισμα της Καταγγελίας δεν κατέστη δυνατή και να του παρέχει κάθε άλλη αναγκαία πληροφορία. Ανάλογη ενημέρωση λαμβάνει και ο Καταγγελλόμενος, ανεξαρτήτως εάν η Καταγγελία είναι επώνυμη ή ανώνυμη.

7.6 Κάθε απόφαση της Επιτροπής Διαχείρισης πρέπει να είναι αιτιολογημένη και λαμβάνεται κατά πλειοψηφία. Εφόσον η Επιτροπή Διαχείρισης κρίνει ότι το Καταγγελλόμενο περιστατικό έχει πράγματι τελεστεί, η απόφαση θα πρέπει να συνοδεύεται από σχετική εισήγηση προς τα αρμόδια κατά περίπτωση εταιρικά όργανα, αναφορικά με τα προτεινόμενα επανορθωτικά μέτρα και τις διορθωτικές ενέργειες αντιμετώπισης.

Η Επιτροπή Διαχείρισης δύναται, κατά την κρίση της, και εφόσον προηγουμένως έχει εξαντλήσει κάθε πρόσφορο, εύλογο και ανάλογο μέσο για τη διερεύνηση του Καταγγελλόμενου περιστατικού, να θέσει την Καταγγελία στο αρχείο, ενημερώνοντας σχετικά τα εμπλεκόμενα πρόσωπα. Ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, η Καταγγελία δύναται να τεθεί στο αρχείο στην περίπτωση που δεν προέκυψαν σοβαρές ενδείξεις για την τέλεση του Καταγγελλόμενου περιστατικού ή τα συνολικώς προσκομιζόμενα αποδεικτικά στοιχεία ήταν ανεπαρκή για την προσήκουσα διερεύνηση της Καταγγελίας και την ασφαλή εξαγωγή πορισμάτων.

7.7 Η Επιτροπή Διαχείρισης είναι αρμόδια να εισηγηθεί τα απαραίτητα, πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση σε βάρος του Καταγγελλόμενου ή/και άλλου Εργαζόμενου που έχει υποπέσει σε παραβίαση των διατάξεων της παρούσας Πολιτικής, με στόχο να εμποδισθεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά, από αυτά που αναφέρονται ενδεικτικά και όχι περιοριστικά στο άρθρο 8.2 της παρούσας Πολιτικής.

7.8 Σε περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων ανάμεσα στον Καταγγέλλοντα ή τον Καταγγελλόμενο και κάποιο από τα πρόσωπα που συγκροτούν την Επιτροπή Διαχείρισης, η Επιτροπή Διαχείρισης εξετάζει το αίτημα εξαίρεσης και αποφασίζει αιτιολογημένα, σχετικά με το αν συντρέχει λόγος αντικατάστασης του συγκεκριμένου μέλους της Επιτροπής από το αναπληρωματικό μέλος που ορίζεται στο άρθρο 6 της παρούσας Πολιτικής, αποκλειστικά και μόνο για τους σκοπούς διερεύνησης της συγκεκριμένης Καταγγελίας.

8. Διορθωτικά μέτρα σε περιπτώσεις παραβίασης της παρούσας Πολιτικής

8.1 Η Εταιρεία υποχρεούται να λάβει κατάλληλα, πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση, σε βάρος του Καταγγελλόμενου. Σε κάθε περίπτωση, ο παραβάτης της Πολιτικής ενδέχεται να υπέχει και ποινικής ή αστικής φύσεως ευθύνη, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

8.2 Η Εταιρεία, στο πλαίσιο των προβλέψεων του νόμου, του διευθυντικού της δικαιώματος, του ισχύοντος θεσμικού και κανονιστικού πλαισίου και των προβλέψεων της παρούσας Πολιτικής έχει τη δυνατότητα να λάβει κάθε αναγκαίο μέτρο, σε περίπτωση παραβίασης της Πολιτικής, όπως τη σύσταση συμμόρφωσης, την αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής Εργασίας ή την καταγγελία της σχέσης απασχόλησης ή συνεργασίας. Τα ανωτέρω απαριθμούμενα μέτρα αναφέρονται ενδεικτικά και όχι περιοριστικά.

8.3 Η Εταιρεία δύναται να λάβει υπόψη της για τη διαμόρφωση της κρίσης της, την εισήγηση της Επιτροπής Διαχείρισης επί βεβαιωμένου περιστατικού Βίας και Παρενόχλησης ή σεξουαλικής Παρενόχλησης, όπως αυτή προβλέπεται στο άρθρο 7 παρ. 6 και 7 παρ. 7 της παρούσας Πολιτικής, η οποία, ωστόσο, δεν είναι δεσμευτική για την Εταιρεία. Σε περίπτωση απόκλισης από την ως άνω εισήγηση της Επιτροπής Διαχείρισης, η Εταιρεία οφείλει να προβεί σε ειδική και ορισμένη αιτιολόγηση των λόγων που δεν της επιτρέπουν να υιοθετήσει τις προτάσεις της Επιτροπής Διαχείρισης.

9. Ειδικές διατάξεις για την υποβολή Καταγγελίας – Απαγόρευση αντίποινων

9.1 Απαγορεύεται ρητά και είναι άκυρη η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της έννομης σχέσης, στην οποία στηρίζεται η απασχόληση, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση του Καταγγέλλοντος, εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο. Η ίδια προστασία ισχύει για οποιονδήποτε Εργαζόμενο συμμετέχει σε οποιοδήποτε στάδιο της διαδικασίας του άρθρου 7 της παρούσας Πολιτικής.

9.2 Οι ανωτέρω συμπεριφορές δεν θα γίνονται ανεκτές από την Εταιρεία και κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι υφίσταται δυσμενή μεταχείριση εξαιτίας της υποβολής καταγγελίας ή της συμμετοχής του στις διαδικασίες που προβλέπει η παρούσα Πολιτική, δικαιούται να υποβάλλει αναφορά στην Επιτροπή Διαχείρισης, σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 7 της Πολιτικής. Η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα επιβολής κυρώσεων, συμπεριλαμβανομένης και της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, εφόσον διαπιστωθεί δυσμενής μεταχείριση σε βάρος του καταγγέλλοντος ή συμμετέχοντος στις διαδικασίες της Πολιτικής.

9.3 Εάν αποδειχθεί ότι ο Καταγγέλλων ή οποιοσδήποτε άλλος Εργαζόμενος υποκίνησε ή συμμετείχε με οποιονδήποτε τρόπο στη διαδικασία του άρθρου 7 της παρούσας Πολιτικής, προκειμένου να αντλήσει προσωπικό όφελος, να παραπλανήσει ή να προκαλέσει βλάβη με εν γνώση του αναληθείς ισχυρισμούς, η Εταιρεία δικαιούται να ασκήσει κατά την κρίση της κάθε ενδεικνυόμενο μέτρο σε βάρος του κάθε δικαιώματός της, δικαστικά ή εξωδικαστικά, συμπεριλαμβανομένης και της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.

10. Εκτίμηση κινδύνων Βίας και Παρενόχλησης και σεξουαλικής Παρενόχλησης

Η κουλτούρα που έχει διαμορφωθεί στην Εταιρεία λειτουργεί αποτρεπτικά στην εκδήλωση συμπεριφορών Βίας και Παρενόχλησης, ενώ ανάλογη επίδραση έχει και η ρητή πρόβλεψη για την επιβολή κυρώσεων σε περίπτωση

διαπίστωσης περιστατικών βίας και παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης που αποκλίνουν από τις αρχές του Ομίλου HELLENiQ ENERGY.

Συνεπώς ο κίνδυνος εκδήλωσης συμπεριφορών βίας και παρενόχλησης εκτιμάται ως περιορισμένος. Η Εταιρεία περιλαμβάνει την εκτίμηση του κινδύνου βίας και παρενόχλησης στις Γραπτές Εκτιμήσεις Επαγγελματικού Κινδύνου που εκπονεί, σύμφωνα με την ενδοομιλική πρακτική και τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις της νομοθεσίας.

11. Δικαιώματα Εργαζομένων

11.1 Κάθε Εργαζόμενος που θίγεται από περιστατικό Βίας και Παρενόχλησης, ακόμη και αν έχει λυθεί η σχέση, στο πλαίσιο της οποίας εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει τα δικαιώματα καταγγελίας, προσφυγής και δικαστικής προστασίας που προβλέπονται στο άρθρο 12 παρ. 1 του Ν. 4808/2021.

Σε κάθε περίπτωση, ο θιγόμενος Εργαζόμενος δύναται να αξιώσει δικαστικά πλήρη αποζημίωση, η οποία καλύπτει τη θετική και αποθετική του ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη που τυχόν υπέστη.

11.2 Κάθε Εργαζόμενος που υφίσταται περιστατικό Βίας και Παρενόχλησης σε βάρος του, έχει τα δικαιώματα του άρθρου 12 παρ. 3 του Ν. 4808/2021.

12. Υποστήριξη Εργαζόμενων θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας

Η Εταιρεία θα συνδράμει ενεργά κάθε Εργαζόμενο θύμα ενδοοικογενειακής βίας, με όλα τα κατάλληλα μέσα και εύλογες διευκολύνσεις.

13. Ενέργειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης

Σε συνεργασία με την Υπηρεσία Κανονιστικής Συμμόρφωσης, οι οργανωτικές μονάδες της Εταιρείας διενεργούν ενημερωτικές εκδηλώσεις για την ευαισθητοποίηση του προσωπικού σε θέματα Βίας και Παρενόχλησης, επικοινωνίας των βασικών αρχών του Ομίλου και διάδοσης συμπεριφορών που αποκλίνουν από τα αυστηρά πρότυπα του Ομίλου.

Η ενημέρωση λαμβάνει χώρα με τη διοργάνωση εκπαιδευτικών σεμιναρίων ή ημερίδων και τη διανομή σχετικού επιμορφωτικού υλικού.

14. Υποχρέωση συνεργασίας με κάθε αρμόδια αρχή

14.1 Η Εταιρεία, για σκοπούς αποτελεσματικής ενημέρωσης και διαφάνειας, ενημερώνει ρητά τους Εργαζομένους, ότι σε συμμόρφωση με τις αντίστοιχες διατάξεις του νόμου 4808/2021, οφείλει να είναι πάντοτε στη διάθεση των αρμόδιων αρχών, προκειμένου να συνδράμει, με οποιονδήποτε τρόπο, στη διερεύνηση τυχόν αναφερόμενων περιστατικών Βίας και Παρενόχλησης.

14.2 Στο πλαίσιο εκπλήρωσης των σχετικών υποχρεώσεών της που προκύπτουν από τις ως άνω διατάξεις, η Εταιρεία ενδέχεται να διαβιβάσει στους αρμόδιους φορείς, εφόσον ζητηθεί, δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα Εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένου ειδικών κατηγοριών δεδομένων, όπως αυτά ορίζονται στο άρθρο 9 του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων, τηρούμενων πάντοτε των διατάξεων της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας.

15. Προσωπικά Δεδομένα

15.1 Η Εταιρεία επεξεργάζεται τα προσωπικά δεδομένα των Εργαζομένων της, σύμφωνα με τις επιταγές που ορίζει ο Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ («Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων» ή «GDPR») και ο Ν. 4624/2019 (εφεξής αναφερόμενοι ως «Νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων»). Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την επεξεργασία των δεδομένων, τους σκοπούς για τους οποίους η επεξεργασία αυτή πραγματοποιείται, τις νομικές βάσεις, την περαιτέρω επεξεργασία των δεδομένων, ενδεχόμενες κοινοποιήσεις ή διαβιβάσεις των δεδομένων, τα μέτρα ασφαλείας, τα δικαιώματα των Υποκειμένων και τον τρόπο άσκησής τους, τα Υποκείμενα των δεδομένων μπορούν να ανατρέξουν στην Ειδοποίηση Ιδιωτικότητας των Εργαζομένων στον Όμιλο HELLENiQ ENERGY, η οποία βρίσκεται αναρτημένη στο intranet του Ομίλου.

15.2 Τρόπος Επεξεργασίας Δεδομένων

15.2.1 Σε περίπτωση επώνυμων Καταγγελιών, τα Προσωπικά Δεδομένα και ειδικότερα η ταυτότητα του Καταγγέλλοντος θα παραμείνουν αυστηρά εμπιστευτικά και δεν θα κοινοποιούνται, με την επιφύλαξη των όσων αναφέρονται στα άρθρα 7.3 και 14 της παρούσας Πολιτικής, εκτός εάν η ταυτότητα του Καταγγέλλοντος πρέπει - σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας και προκειμένου να εκπληρωθεί μια νομική υποχρέωση – να κοινοποιηθεί στα αρμόδια πρόσωπα ή/και αρχές που εμπλέκονται σε οποιαδήποτε περαιτέρω έρευνα ή/και μεταγενέστερη δικαστική διαδικασία που διεξάγεται ως αποτέλεσμα της Καταγγελίας που πραγματοποιήθηκε.
15.2.2 Οι Καταγγελίες, καθώς και οι πληροφορίες και τα Προσωπικά Δεδομένα που περιλαμβάνονται ή εμπεριέχονται σε αυτές θα υποβάλλονται σε επεξεργασία από την Εταιρεία και τα μέλη της Επιτροπής Διαχείρισης.

15.3 Με την επιφύλαξη των προβλεπόμενων στο Γενικό Κανονισμό για την Προστασία Δεδομένων δικαιωμάτων, όπως αυτά παρατίθενται αναλυτικά στην Ειδοποίηση Ιδιωτικότητας των Εργαζομένων στον Όμιλο HELLENiQ ENERGY, στην περίπτωση επώνυμης Καταγγελίας, ο Καταγγελλόμενος μπορεί να μην έχει πρόσβαση στην ταυτότητα του Καταγγέλλοντος αλλά μόνο στο περιεχόμενο της Καταγγελίας, σύμφωνα με την παράγραφο 7.3 και 15.3.1 της παρούσας Πολιτικής. Κατά το διάστημα που διενεργείται έρευνα Καταγγελίας και διερευνάται η τέλεση ή μη του Καταγγελλόμενου περιστατικού, εφόσον υφίσταται συγκεκριμένος κίνδυνος η αποκάλυψη οποιωνδήποτε πληροφοριών να δυσχεράνει ή να καταστήσει αδύνατη τη διερεύνηση της Καταγγελίας, η ενημέρωση του Υποκειμένου των Δεδομένων αναφορικά με τη συλλογή και την επεξεργασία των Προσωπικών του Δεδομένων και η εξυπηρέτηση τυχόν δικαιωμάτων του μπορεί να καθυστερήσει, για το χρονικό διάστημα που είναι απολύτως απαραίτητο, προκειμένου να αποφευχθεί ο συγκεκριμένος κίνδυνος.

16. Τελικές διατάξεις – Ισχύς και Περιεχόμενο Πολιτικής

Η Πολιτική περιλαμβάνει τις βασικές αρχές – πλαίσιο και τις ουσιαστικές διαδικασίες που διέπουν τα ζητήματα που διαλαμβάνονται σε αυτή, ενώ η άσκηση οποιουδήποτε δικαιώματος απονέμεται στους Εργαζόμενους βάσει αυτής, όπως η υποβολή εσωτερικής Καταγγελίας δια της οδού που αναφέρεται ανωτέρω, δεν θίγει με οποιονδήποτε τρόπο τα δικαιώματα των Εργαζομένων, όπως αυτά ορίζονται στον Κώδικα Δεοντολογίας του Ομίλου HELLENiQ ENERGY και στις λοιπές σχετικές και εκάστοτε ισχύουσες πολιτικές της Εταιρείας ή/και του Ομίλου.

Η παρούσα Πολιτική καταρτίσθηκε, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 9-11 του νόμου 4808/2021, όπως ισχύουν και τις λοιπές σχετικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και συμφωνήθηκε κατόπιν διαβούλευσης μεταξύ της Εταιρείας και των εκπροσώπων του Συνδέσμου των Εργαζομένων.

* * *

Ρητώς συμφωνείται, ότι οι προβλέψεις της κατά τα ανωτέρω Πολιτικής υπερισχύουν οποιασδήποτε άλλης έως σήμερα αντίθετης ρύθμισης, ως ειδικότερες.

Το παρόν Πρακτικό Συμφωνίας τελεί υπό την αίρεση έγκρισης από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας και από τα αρμόδια όργανα του Συνδέσμου Εργαζομένων.

Για την Εταιρεία «ΑΣΠΡΟΦΟΣ ΤΕΧΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ Α.Ε.» **Για τον Σύνδεσμο Εργαζομένων**

ΑΣΠΡΟΦΟΣ Α.Ε.
ΑΣΠΡΟΦΟΣ ΜΟΝΟΠΡΟΣΩΠΗ ΤΕΧΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ Α.Ε.

Δ. Μπελεκούκιας **Μ. Φόρας** **Χ. Χαψιάς**