ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 2024
της ΤΡΑΠΕΖΑΣ EUROBANK ΑΝΩΝΥΜΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ

Στην Αθήνα, σήμερα, Πέμπτη, 24 Οκτωβρίου 2024, μεταξύ:

1. της Ανώνυμης Τραπεζικής Εταιρείας με την επωνυμία «**Τράπεζα Eurobank Ανώνυμη Εταιρεία**», που εδρεύει στην Αθήνα (οδός Όθωνος 8), με Α.Φ.Μ. 996866969/Δ.Ο.Υ. Φ.Α.Ε. Αθηνών, όπως εκπροσωπείται νόμιμα για την υπογραφή της παρούσης από τους κ.κ. **Φωκίωνα Καραβία, Διευθύνοντα Σύμβουλο** και **Αναστασία Πασχάλη, Γενική Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου** (εφεξής η «**Τράπεζα**»)

και

2. Του επαγγελματικού σωματείου με την επωνυμία **«Σωματείο Εργαζομένων Τράπεζας Eurobank»** που εδρεύει στην Αθήνα (οδός Εμμανουήλ Μπενάκη 32), το οποίο είναι η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση, όπως εκπροσωπείται νόμιμα για την υπογραφή της παρούσης από τους κ.κ. **Ευστάθιο Χαρίτο, Πρόεδρο Δ.Σ.** και **Ιωάννη Σιδεράτο, Γεν. Γραμματέα Δ.Σ.,** (εφεξής το «Σωματείο») νόμιμα εξουσιοδοτημένοι για την υπογραφή της παρούσης Συλλογικής Σύμβασης δυνάμει της υπ' αριθμ. 2/ΚΑ/3/13.09.2024 αποφάσεως του Δ.Σ. του Σωματείου.

Συμφωνείται, συνομολογείται και γίνεται αμοιβαία αποδεκτό ότι:

Η παρούσα ΕΣΣΕ, περιέχει το σύνολο των εν ισχύ διατάξεων (νέων και κωδικοποιημένων) σχετικά με τα εργασιακά, μισθολογικά, ασφαλιστικά, οικονομικά και λοιπά δικαιώματα του προσωπικού της Τράπεζας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι – ΝΕΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

Α. ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ΟΥΠ)/ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

1. Σκοπός

Σκοπός του Οργανισμού είναι να ρυθμίζει τις σχέσεις μεταξύ της Τράπεζας και του προσωπικού της, που διέπεται από αυτόν, και να προάγει την αρμονική συνεργασία μεταξύ της Τράπεζας και του προσωπικού της.

Ο Οργανισμός ρυθμίζει τα θέματα του Προσωπικού της Τράπεζας στα σημεία, που αυτά δε ρυθμίζονται διαφορετικά από τους ισχύοντες νόμους και σχετικές διατάξεις, οι οποίοι εννοείται ότι είναι επικρατέστεροι, εκτός αν με το παρόν παρέχεται μεγαλύτερη προστασία στο προσωπικό.

Η διεύθυνση των εργασιών και της εν γένει δραστηριότητας της Τράπεζας όπως και η εσωτερική της οργάνωση και διοίκηση ανήκουν αποκλειστικά στη Διοίκηση της Τράπεζας.

Τα ανωτέρω περιλαμβάνουν, μέσα στα όρια του νόμου, την εν γένει οργάνωση και διοίκηση της Τράπεζας, τον προγραμματισμό, τη διεύθυνση, την περικοπή ή παύση δραστηριοτήτων, την ίδρυση νέων θέσεων εργασιών, τμημάτων, συστημάτων, επιχειρήσεων, μεθόδων και υπηρεσιών, την κατάργηση θέσεων, τμημάτων επιχειρήσεων και υπηρεσιών, την ανάθεση καθηκόντων, τον προσδιορισμό σχέσεων αναφοράς μεταξύ υπαλλήλων, τη διεύθυνση των υπαλλήλων. Η Διοίκηση ασκεί ελεύθερα και χωρίς περιορισμούς το διευθυντικό της δικαίωμα μέσα στα όρια των νόμων και του παρόντος Οργανισμού.

2. Προσωπικό Πεδίο Υπαγωγής

Στις διατάξεις του παρόντος Οργανισμού και του Παραρτήματός του, υπάγεται όλο το προσωπικό της Τράπεζας, που παρέχει τις υπηρεσίες του με σχέση εξαρτημένης εργασίας στα καταστήματα και υπηρεσίες της στην Ελλάδα (εκτός από τις παρακάτω εξαιρέσεις) και για όσο χρόνο το προσωπικό αυτό εργάζεται στην Ελλάδα. Δεν υπάγονται στον Οργανισμό (με εξαίρεση το Παράρτημα αυτού, που είναι ευρύτερης εφαρμογής κατά τον νόμο και την πειθαρχική διαδικασία, όπου είναι δυνατόν να εφαρμοστεί) οι ακόλουθοι:

α) Τα μέλη του ΔΣ της Τράπεζας που παρέχουν σ' αυτήν υπηρεσίες με σχέση εξαρτημένης εργασίας ή άλλη διαρκή σχέση, οι Γενικοί Διευθυντές της Τράπεζας, οι Αναπληρωτές και Βοηθοί Γενικοί Διευθυντές και/ή άλλα Διευθυντικά στελέχη ιδίου επιπέδου ανεξαρτήτως τίτλου, οι ιατροί και λοιπό νοσηλευτικό προσωπικό επί σχέσει εξαρτημένης εργασίας ή οποιαδήποτε άλλη.

β) Οι υπό οιαδήποτε σχέση νομικοί σύμβουλοι και οι δικηγόροι της Τράπεζας.

γ) Οι μισθωτοί πάσης φύσεως που έχουν προσληφθεί με σύμβαση ορισμένου χρόνου.

δ) Αλλοδαποί, δηλαδή εκείνοι που προσλήφθηκαν εκτός Ελλάδος από την Τράπεζα και υπηρετούν σε υπηρεσίες ή υποκαταστήματα αυτής στην Ελλάδα.

ε) Σύμβουλοι, ειδικοί συνεργάτες και άλλοι επαγγελματίες, που προσφέρουν τις υπηρεσίες τους είτε με μηνιαία αμοιβή είτε με άλλο τρόπο αμοιβής, ανεξάρτητα από τη φύση της σχέσης τους με την Τράπεζα.

3. Τοποθετήσεις – Καθήκοντα

Η Τράπεζα μπορεί, ανάλογα με τις ανάγκες της και μέσα στα πλαίσια και τους περιορισμούς του νόμου και της ατομικής σύμβασης εργασίας, να τοποθετεί σε οποιαδήποτε θέση και να αναθέτει οποιαδήποτε καθήκοντα σε οποιονδήποτε υπάλληλο.

Η τοποθέτηση του προσωπικού σε οποιαδήποτε θέση και/ ή ανάθεση οποιωνδήποτε υπηρεσιακών καθηκόντων ανήκει στη διακριτική ευχέρεια της Τράπεζας, λαμβανομένων υπόψη των ουσιαστικών προσόντων και ικανοτήτων.

4. Προσλήψεις

1. Το Προσωπικό προσλαμβάνεται για την κάλυψη των εκάστοτε αναγκών της Τράπεζας, όπως οι ανάγκες αυτές καθορίζονται εκάστοτε από τη Διεύθυνση.

2. Οι υποψήφιοι πρέπει να υποβάλουν τα παρακάτω δικαιολογητικά:

- Βιογραφικό Σημείωμα
- Ταυτότητα ή Διαβατήριο
- Πιστοποιητικό Γεννήσεως
- Αντίγραφο Ποινικού Μητρώου
- Πιστοποιητικό Στρατολογικής Κατάστασης τύπου Α για τους άνδρες
- Πιστοποιητικά ή επικυρωμένα Αντίγραφα Σπουδών
- Βεβαιώσεις Οικογενειακής Κατάστασης
- Πιστοποιητικά Προϋπηρεσίας και Συστατικές Επιστολές
- Όποια άλλα πιστοποιητικά ή δικαιολογητικά ήθελε εκάστοτε ζητήσει η Τράπεζα.

3. Οι υποψήφιοι θα υποβάλλονται σε ιατρικές εξετάσεις από γιατρούς υποδεικνυόμενους από την Τράπεζα.

4. Οι υποψήφιοι θα υποβάλλονται ακόμα σε οποιαδήποτε άλλη εξέταση, που η Τράπεζα θα θεωρεί αναγκαία ή χρήσιμη για την εξακρίβωση της καταλληλόλητας και ικανότητάς τους για τη θέση και τα καθήκοντα, για τα οποία προορίζονται.

5. Οι υποψήφιοι ειδοποιούνται από την Τράπεζα για την πρόσληψή τους, την ημερομηνία, από την οποία αρχίζει η σχέση εργασίας, τη θέση, την αντιμισθία τους, τον τόπο εργασίας, τυχόν δοκιμαστική περίοδο και λοιπούς ουσιώδεις όρους της σύμβασης εργασίας. Είτε με

την έγγραφη σύμβαση εργασίας είτε με χωριστό έγγραφο, η Τράπεζα γνωστοποιεί στους νεοπροσλαμβανόμενους τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης ή σχέσης εργασίας και όλα τα στοιχεία που απαιτεί ο νόμος (άρθρο 70 ΠΔ 80/2022, ν. 5053/2023 κλπ).

6. Οι νεοπροσλαμβανόμενοι υπάλληλοι, εκτός αν άλλως ήθελε αποφασισθεί από την Τράπεζα, προσλαμβάνονται πάντοτε με δοκιμαστική περίοδο χρονικού διαστήματος έως έξι (6) μηνών, σύμφωνα με το νόμο (άρθρο 4 ν. 5053/2023).

α) Ειδικότερα, στην περίπτωση σύναψης σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου προσλαμβάνονται με δοκιμαστική περίοδο χρονικού διαστήματος έως έξι (6) μηνών, κατά τη διάρκεια της οποίας η σύμβαση ή η σχέση εργασίας τελεί υπό δοκιμή.

Κατά τη διάρκεια ή με το πέρας της ανωτέρω δοκιμαστικής περιόδου, ο άμεσος Προϊστάμενος του υπαλλήλου συντάσσει δελτίο αξιολόγησης και σχετική εισήγηση γι' αυτόν, κατόπιν των οποίων αποφασίζεται, είτε ότι η δοκιμαστική υπηρεσία του εργαζομένου είναι επιτυχής και αυτός παραμένει στην Τράπεζα (οπότε ως χρόνος έναρξης της σύμβασης λογίζεται η αρχική ημερομηνία πρόσληψης του υπαλλήλου για όλα τα δικαιώματά του που στηρίζονται στην απασχόλησή του), είτε ότι η δοκιμαστική υπηρεσία του υπαλλήλου δεν είναι επιτυχής, και η σύμβαση υπό δοκιμή λύεται αυτοδικαίως (οπότε ο διανυθείς χρόνος λογίζεται ως χρόνος εργασίας για όλα τα δικαιώματα που παρήχθησαν μέχρι το σημείο της λύσης της).

β) Στην περίπτωση σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, προσλαμβάνονται με δοκιμαστική περίοδο ανάλογη του συνολικού χρόνου που προβλέπεται στη σύμβαση και, σε κάθε περίπτωση, δεν μπορεί να υπερβαίνει το ένα τέταρτο (1/4) της συνολικής περιόδου απασχόλησης, με ανώτατο όριο τους έξι (6) μήνες. Σε περίπτωση ανανέωσης της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου για την ίδια θέση και τα ίδια καθήκοντα, αυτή μετατρέπεται σε αορίστου χρόνου, χωρίς να προβλέπεται νέα δοκιμαστική περίοδος.

7. Όλες οι κενές θέσεις πληρούνται από τις τάξεις του υπάρχοντος Προσωπικού, εκτός αν κατά την κρίση της Τράπεζας δεν υπάρχει διαθέσιμος υπάλληλος με τα κατάλληλα προσόντα για την πλήρωσή τους.

8. Όταν το απαιτούν οι ανάγκες της Τράπεζας, η Τράπεζα μπορεί να προσλαμβάνει Προσωπικό επί προσωρινής βάσης, με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή με σύμβαση ορισμένου έργου.

5. Αποδοχές του προσωπικού

Οι τακτικές αποδοχές τόσο του κύριου όσο και του βοηθητικού προσωπικού αποτελούνται από ένα ενιαίο ποσό (συνολικός συμβατικός μισθός), που συμφωνείται εκάστοτε μεταξύ

υπαλλήλου και Τράπεζας και ο οποίος περιλαμβάνει και καλύπτει όλες τις από οποιαδήποτε αιτία και πηγή νόμιμες αποδοχές του. Το ποσό αυτό δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να είναι κατώτερο από το σύνολο των εκάστοτε νόμιμων αποδοχών, όπως αυτές προκύπτουν από τις εκάστοτε νόμιμες πηγές (ενδεικτικά: ΣΣΕ, ΔΑ, κ.λπ.), που ισχύουν και δεσμεύουν την Τράπεζα.

Μονομερής μείωση από την Τράπεζα του συνολικού συμβατικού μισθού δεν είναι δυνατή.

Κάθε υπάλληλος ατομικά θα έχει πληροφόρηση για τον εκάστοτε συνολικό συμβατικό μισθό του. Η Τράπεζα είναι ανοικτή σε έλεγχο από την Επιθεώρηση Εργασίας ή κάθε άλλη αρμόδια αρχή για την τήρηση των υποχρεώσεών της έναντι του Προσωπικού της.

Από τις πιο πάνω ρυθμίσεις δεν θίγονται ούτε επηρεάζονται οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας που ισχύουν και δεσμεύουν κατά νόμο την Τράπεζα.

Η καταβολή του μηνιαίου συνολικού συμβατικού μισθού γίνεται με το σύστημα της καταβολής των αποδοχών σε δύο (2) δόσεις, η πρώτη καταβάλλεται ως προκαταβολή μέχρι την 15η ημέρα του μήνα και η δεύτερη ως εκκαθάριση της μισθοδοσίας του μήνα μέχρι την τελευταία ημερομηνία του κάθε μήνα.

6. Καθήκοντα Υπαλλήλων

1. Οι υπάλληλοι πρέπει να δείχνουν επιμέλεια κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους και να προστατεύουν και να προάγουν τα συμφέροντα της Τράπεζας κατά οποιοδήποτε νόμιμο δυνατό τρόπο και είναι υπεύθυνοι για όλες τις πράξεις ή παραλείψεις που συνεπάγονται ζημία ή κίνδυνο ζημίας για την Τράπεζα.

2. Οι υπάλληλοι πρέπει να αφιερώνουν όλες τις ικανότητες και την πείρα τους για την προαγωγή και την ανάπτυξη των υποθέσεων της Τράπεζας.

3. Οι υπάλληλοι υποχρεούνται να προσέρχονται στην εργασία τους στην καθορισμένη ώρα, να μην απουσιάζουν κατά την διάρκεια του ωραρίου της εργασίας τους χωρίς άδεια, να τηρούν αυστηρά το ωράριο εργασίας της Τράπεζας και να μην απασχολούνται κατά τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας τους σε εργασίες άλλες από τις σχετικές με τη δουλειά τους στην Τράπεζα ή σε άλλες απασχολήσεις.

4. Οι υπάλληλοι πρέπει να εκτελούν την εργασία τους σύμφωνα με τις εντολές και τις οδηγίες της Τράπεζας και τις εντολές και οδηγίες των Προϊσταμένων τους. Στην περίπτωση, κατά την οποία ένας υπάλληλος έχει τη γνώμη ότι η οδηγία ή εντολή που του δόθηκε είναι αντίθετη με τις πάγιες οδηγίες και εντολές της Τράπεζας ή ότι θα μπορούσε να προκαλέσει ζημία στην Τράπεζα ή ότι είναι αντίθετη με το νόμο γενικότερα, θα πρέπει να δηλώσει έγγραφα την παραπάνω γνώμη του στον Προϊστάμενο που του έδωσε την παραπάνω οδηγία ή εντολή. Αν ο Προϊστάμενος, παρά τη σχετική παρατήρηση του υπαλλήλου, επιμένει στην εκτέλεση της

οδηγίας ή εντολής που έδωσε, τότε (α) , εκτός από την κατωτέρω περίπτωση (β), ο υπάλληλος θα πρέπει να υπακούσει και ταυτόχρονα ή αμέσως μετά την εκτέλεσή της να αναφερθεί έγγραφα είτε στον άμεσο Προϊστάμενο του Προϊσταμένου, που έδωσε την εντολή, είτε κατευθείαν στη Διοίκηση με κοινοποίηση προς τον τελευταίο, (β) αν θεωρεί ότι η εντολή είναι καταφανώς παράνομη και ο Προϊστάμενος που έδωσε την εντολή, παρά την ανωτέρω παρατήρηση του υπαλλήλου επιμένει στην εκτέλεσή της, τότε πρέπει, πριν η εντολή εκτελεσθεί, αλλά σε κατάλληλο χρόνο, ώστε να μην βλαφθούν τα συμφέροντα της Τράπεζας ή πελατών της από την καθυστέρηση εκτέλεσης, το ζήτημα να αναφερθεί αμέσως για άμεση λύση στον Προϊστάμενο εκείνου που έδωσε την εντολή ή στην Διοίκηση της Τράπεζας, όπως είναι κατάλληλο.

5. Οι υπάλληλοι θα συμπεριφέρονται με τον καλύτερο δυνατό τρόπο προς τους πελάτες της Τράπεζας και θα τους παρέχουν τις υπηρεσίες τους με τη μεγαλύτερη προθυμία, ευγένεια και ταχύτητα, θα πρέπει ακόμα να συμπεριφέρονται άριστα στους συναδέλφους τους, να σέβονται την προσωπικότητα και τα δικαιώματά τους, ανεξάρτητα από τη θέση τους στην ιεραρχία, να αποφεύγουν κάθε είδους διακρίσεις, προσβλητικούς χαρακτηρισμούς ή παρενοχλήσεις, να επιδεικνύουν έναντι των συναδέλφων τους τη δέουσα κατανόηση, ευαισθησία, λεπτότητα και ευγένεια και να συνεργάζονται μαζί τους για την εκτέλεση των καθηκόντων τους και την εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Τράπεζας.

6. Οι υπάλληλοι υποχρεούνται να δηλώνουν χωρίς καθυστέρηση κάθε αλλαγή στην οικογενειακή τους κατάσταση, κάθε αλλαγή διεύθυνσης κατοικίας τους όπως και κάθε γεγονός, περιστατικό ή κατάσταση που θα μπορούσε να επηρεάσει την εργασιακή τους σχέση με την Τράπεζα ή που θα μπορούσε να αποτελέσει νομική βάση για οποιοδήποτε δικαίωμα απέναντι στην Τράπεζα. Οι συνέπειες τέτοιων γεγονότων ή περιστατικών αρχίζουν μόνο από την ανωτέρω αναγγελία που αποδεικνύεται μόνο με έγγραφη απόδειξη της Τράπεζας.

7. Απαγορεύεται η συστηματική συμμετοχή του υπαλλήλου σε τυχερά παιχνίδια επί χρήμασι ή η κερδοσκοπία στο χρηματιστήριο. Επιτρέπονται μόνο οι συνήθεις επενδύσεις σε χρηματιστηριακούς τίτλους κ.λπ.

8. Ο υπάλληλος, είτε κατά την διάρκεια της απασχόλησής του στην Τράπεζα είτε μετά τη λήξη της απασχόλησής του στην Τράπεζα, για οποιοδήποτε λόγο δεν θα αποκαλύπτει σε οποιοδήποτε τρίτο ούτε θα κάνει χρήση με οποιοδήποτε τρόπο οποιασδήποτε πληροφορίας ή στοιχείου σχετικών με την επιχείρηση, τις εργασίες, τα προϊόντα, επιχειρηματικές, διοικητικές και οικονομικές μεθόδους και πρακτικές, έρευνα και ανάπτυξη, μελλοντικές προθέσεις και επιχειρηματικά σχέδια, εμπορικά απόρρητα λογαριασμούς και οικονομικά

στοιχεία, καταλόγους πελατών, πολιτική , υποθέσεις και συναλλαγές της Τράπεζας, συγγενικών ή θυγατρικών προς αυτήν εταιριών ή οποιουδήποτε πελάτη της, που περιήλθαν σε γνώση του υπό την ιδιότητά του ως υπαλλήλου της Τράπεζας, ή άλλως θα καταβάλλει κάθε προσπάθεια για να εμποδίσει την περιέλευση τέτοιων πληροφοριών σε τρίτους. Μόνη εξαίρεση από τον παραπάνω κανόνα υπάρχει, εάν και κατά το μέτρο που το αντίθετο είναι απαραίτητο για την εκτέλεση των καθηκόντων του, όπως αυτά καθορίζονται εκάστοτε από την Τράπεζα. Επί τη λήξει της απασχόλησής του για οποιοδήποτε λόγο ο υπάλληλος θα επιστρέφει αμέσως στην Τράπεζα ή σε κάθε συγγενή εταιρία, ανάλογα με την περίπτωση, χωρίς ανάγκη όχλησης ή άλλης ενέργειας από μέρους των ανωτέρω, οποιαδήποτε αλληλογραφία, φακέλους, προδιαγραφές, έγγραφα, υπομνήματα, σημειώσεις, αρχεία, αναφορές και οποιαδήποτε άλλα αντικείμενα που ανήκουν στην Τράπεζα που θα βρίσκονται τυχόν στην κατοχή του ή υπό τον έλεγχό του μαζί με όποια τυχόν αντίγραφα των ανωτέρω.

9. Ο υπάλληλος κατά την διάρκεια της απασχόλησής του στην Τράπεζα δε θα αποκτά συμφέροντα ούτε θα αναλαμβάνει υποχρεώσεις ούτε θα απασχολείται υπό οποιαδήποτε σχέση είτε άμεσα είτε έμμεσα είτε για ίδιο αυτού λογαριασμό είτε για λογαριασμό άλλου φυσικού ή νομικού προσώπου είτε επ' αμοιβή είτε όχι, σε οποιαδήποτε επιχειρηματική δραστηριότητα ή επιχείρηση χωρίς την προηγούμενη έγγραφη άδεια της Τράπεζας, ανάλογα με την περίπτωση. Απαγορεύεται ακόμα η χωρίς την προηγούμενη έγγραφη συναίνεση της Τράπεζας συμμετοχή του υπαλλήλου με οποιαδήποτε μορφή σε εταιρείες, που έχουν εμπορική ή άλλη κερδοσκοπική δραστηριότητα, και η πάσης φύσεως παράλληλη απασχόληση σε εταιρίες που έχουν τέτοια δραστηριότητα. Απαγορεύεται ακόμη χωρίς την παραπάνω προϋπόθεση η συμμετοχή υπαλλήλων της Τράπεζας σε Διοικητικά Συμβούλια Ανωνύμων Εταιριών.

10. Οι υπάλληλοι δεν πρέπει να αναλαμβάνουν υποχρεώσεις είτε ως πρωτοφειλέτες είτε ως εγγυητές, που δε θα ήταν ανάλογες με τα εισοδήματα ή την περιουσία τους.

11. Η εκτός Τράπεζας συμπεριφορά του υπαλλήλου πρέπει να είναι κοινωνικά και ηθικά άμεμπτη.

12. Οι υπάλληλοι δεν πρέπει να κάνουν δημόσιες δηλώσεις επ' ονόματι της Τράπεζας χωρίς προηγούμενη έγκριση της Διοίκησης.

13. Ο υπάλληλος οφείλει να μην αποδέχεται από οιονδήποτε οποιοδήποτε άμεσο ή έμμεσο δώρο, παροχή ή χρηματική ή άλλη ανταμοιβή σε σχέση με προσφερθείσες υπηρεσίες ή υπηρεσίες που πρόκειται να προσφερθούν ή υποτίθεται πως προσφέρθηκαν.

14. Ο υπάλληλος οφείλει να αποφεύγει κάθε πράξη ή δραστηριότητα που αποδεδειγμένα αντιτίθεται στα συμφέροντα της Τράπεζας ή είναι εμφανώς ασυμβίβαστη με την αξιοπρέπεια

του υπαλλήλου και τη θέση του στην Τράπεζα ή που από τη φύση της θέτει εν αμφιβόλω την ευσυνείδητη άσκηση των καθηκόντων του εργαζομένου και / ή περιορίζει την προσήλωσή του στο έργο που του έχει ανατεθεί από την Τράπεζα , κατά τον εργάσιμο χρόνο. Ακόμα, ο υπάλληλος οφείλει να αποφεύγει κάθε πράξη ή δραστηριότητα, που οδηγεί σε χρήση μέσων, υποδομών, δεδομένων, προσβάσεων ή ανθρώπινου δυναμικού της Τράπεζας για ίδιον όφελος του υπαλλήλου ή συνδεόμενων με αυτόν τρίτων προσώπων ή που επηρεάζει προς όφελος του ίδιου του υπαλλήλου ή προς όφελος τρίτου φυσικού ή νομικού προσώπου τις εν γένει υπηρεσιακές διαδικασίες της Τράπεζας, όπως ενδεικτικά σύναψη συμβάσεων, χορηγήσεων ή προμηθειών.

15. Δεν απαιτείται προηγούμενη συναίνεση της Τράπεζας για τη συμμετοχή του υπαλλήλου σε δραστηριότητες, που ασκούνται εκτός ωρών εργασίας στα πλαίσια νόμιμης πολιτικής, συνδικαλιστικής, κοινωφελούς, κοινωνικής ή αθλητικής δράσης. Ο υπάλληλος όμως, που συμμετέχει σε τέτοιες δραστηριότητες, οφείλει να μη συνδέει ούτε να αφήνει να συνδεθεί το όνομα της Τράπεζας με οποιαδήποτε άλλη παρόμοια δραστηριότητα, χωρίς την προηγούμενη έγγραφη συναίνεσή της.

16. Εάν και στο μέτρο που η εκάστοτε πολιτική της Τράπεζας επιτρέπει την πρόσληψη συγγενών, ο υπάλληλος δε δικαιούται, ούτε ατομικά λόγω θέσεως ούτε μετέχοντας σε αρμόδια συλλογικά όργανα, να συμμετέχει καθ' οποιονδήποτε τρόπο στην εξέταση, επίλυση ή απόφαση επί ζητήματος ή υποθέσεως, για το οποίο ο ίδιος ή συγγενείς του εξ αίματος ή εξ αγχιστείας μέχρι τρίτου βαθμού έχουν προφανές συμφέρον.

17. Εάν και στο μέτρο που η εκάστοτε πολιτική της Τράπεζας επιτρέπει την πρόσληψη συγγενών, υπάλληλοι συγγενείς προς αλλήλους εξ αίματος ή εξ αγχιστείας μέχρι τρίτου βαθμού δεν μπορούν να συμμετέχουν στο ίδιο υπηρεσιακό συλλογικό όργανο.

18. Εάν και στο μέτρο που η εκάστοτε πολιτική της Τράπεζας επιτρέπει την πρόσληψη συγγενών, υπάλληλοι συγγενείς προς αλλήλους εξ αίματος ή εξ αγχιστείας μέχρι τρίτου βαθμού υπάγονται στους ακόλουθους περιορισμούς:

Α) Υπάλληλοι συγγενείς μεταξύ τους δεν είναι επιτρεπτό να τοποθετούνται σε θέσεις, από τις οποίες ο ένας μπορεί με οποιοδήποτε τρόπο να ελέγχει, να προωθεί, να εξετάζει, να εγκρίνει, να καθορίζει ή να επηρεάζει την εργασία που εκτελεί ο άλλος.

Β) Δεν θεωρείται επιτρεπτό οι συγγενείς υπάλληλοι να τοποθετούνται σε θέσεις, από τις οποίες ο ένας μπορεί να επηρεάσει την μισθολογική εργασία ή προαγωγή του άλλου.

Γ) Οποιαδήποτε εξαίρεση σε αυτή την πολιτική πρέπει να εγκρίνεται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο μετά από εισήγηση της Επιτροπής Ελέγχου που λειτουργεί στην Τράπεζα.

Δ) Με βάση τις ανωτέρω αρχές οι υπάλληλοι, που κατέστησαν συγγενείς μετά την πρόσληψή τους ή και τη συγχώνευση / απορρόφηση του νομικού προσώπου, στο οποίο υπηρετούν, θα μετακινούνται σε άλλες υπηρεσίες ή τμήματα μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα.

7. Υποχρεώσεις της Τράπεζας

1. Η Τράπεζα οφείλει να μεριμνά, ώστε οι Προϊστάμενοι και οι ιεραρχικά ανώτεροι, να φροντίζουν για την εκπαίδευση και προαγωγή των ικανοτήτων και της γνώσης των υφισταμένων τους σε θέματα σχετικά με τραπεζικές συναλλαγές και εργασίες της Τράπεζας γενικότερα.

2. Η Τράπεζα οφείλει να μεριμνά, ώστε οι Διευθυντές και οι ιεραρχικά Προϊστάμενοι γενικότερα να εξασφαλίζουν ότι οι υφιστάμενοί τους θα είναι πληροφορημένοι επί όλων των γενικών οδηγιών, επί όλων των οδηγιών που εκδίδονται από καιρό σε καιρό όπως και επί όλων των οδηγιών που αφορούν τους υφισταμένους τους ή τα τμήματά τους. Πρέπει να επιβλέπουν την ορθή εφαρμογή των παραπάνω οδηγιών και τη σωστή εκτέλεση των καθηκόντων τους από τους υφισταμένους τους, προς τους οποίους πρέπει να παρέχουν όλες τις απαραίτητες οδηγίες και εξηγήσεις.

3. Η Τράπεζα οφείλει να μεριμνά, ώστε οι Διευθυντές και οι Προϊστάμενοι να παρέχουν στο Ανθρώπινο Δυναμικό Ομίλου και / ή στη Διοίκηση ανεπηρέαστες και αντικειμενικές γνώμες για την εργατικότητα, ικανότητα, ήθος και συμπεριφορά των υφισταμένων τους και να αναφέρουν οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη των ανωτέρω που είτε είναι εκτός από τη συνήθη κανονική πορεία της δουλειάς και των καθηκόντων τους ή που θα ήταν δυνατό να αποτελέσει πηγή παραπόνων.

4. Η Τράπεζα οφείλει να εξασφαλίζει συνθήκες σεβασμού της προσωπικότητας και αξιοπρέπειας των υπαλλήλων κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους και να εφαρμόζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

5. Η Τράπεζα οφείλει να τηρεί τις διατάξεις του παρόντος Οργανισμού.

6. Η Τράπεζα πρέπει να παίρνει τα εκάστοτε απαιτούμενα μέτρα για την ασφάλεια των υπαλλήλων κατά την εκτέλεση της εργασίας τους, να τηρεί τους όρους, κανόνες και προδιαγραφές τραπεζικής ασφαλείας, όπως εκάστοτε ισχύουν, να παρέχει εκπαίδευση σε θέματα τραπεζικής ασφαλείας στους εργαζομένους και να καταβάλει κάθε δυνατή και εφικτή προσπάθεια για την εξασφάλιση και / ή τη μείωση κάθε κινδύνου από εγκληματικές πράξεις.

7. Η Τράπεζα οφείλει να εξασφαλίζει υγιεινές συνθήκες εργασίας και να τηρεί την ισχύουσα νομοθεσία σχετικά με την υγιεινή και καθαριότητα στους χώρους εργασίας και τους κοινόχρηστους χώρους. Οι υπάλληλοι οφείλουν να συνεργάζονται στην τήρηση των ανωτέρω

κανόνων, να αποφεύγουν την ρύπανση των χώρων εργασίας και των κοινόχρηστων χώρων και να επισημαίνουν κάθε γεγονός αντίθετο προς τους ανωτέρω κανόνες.

8. Γίνεται σεβαστή και διασφαλίζεται από την Τράπεζα η ελευθερία πολιτικών και φιλοσοφικών πεποιθήσεων, στο πλαίσιο που καθορίζεται από το Σύνταγμα και την ισχύουσα νομοθεσία. Η υπηρεσιακή κρίση και εξέλιξη του υπαλλήλου δεν επηρεάζονται είτε θετικά είτε αρνητικά, από τις πολιτικές και φιλοσοφικές πεποιθήσεις του υπαλλήλου στο ανωτέρω πλαίσιο.

9. Η συνδικαλιστική δραστηριότητα του υπαλλήλου είναι συνταγματικό δικαίωμά του και ασκείται στο πλαίσιο της κείμενης νομοθεσίας. Η νόμιμη συνδικαλιστική δραστηριότητα δεν επηρεάζει, θετικά ή αρνητικά, την υπηρεσιακή κατάσταση και εξέλιξη του υπαλλήλου και κάθε ανάμιξη της Τράπεζας στην ανωτέρω συνδικαλιστική δραστηριότητα δεν είναι επιτρεπτή, παρά μόνο αν και στο μέτρο που τούτο επιτρέπεται από την κείμενη νομοθεσία.

10. Οι ανωτέρω υποχρεώσεις της Τράπεζας συνιστούν και αντίστοιχα δικαιώματα των υπαλλήλων. Κατά τα λοιπά, οι υπάλληλοι έχουν όλα τα δικαιώματα που πηγάζουν από τους κάθε μορφής κανόνες δικαίου που διέπουν το εργασιακό καθεστώς των εργαζομένων στην Τράπεζα.

8. Καθήκοντα Προϊσταμένων

Οι Προϊστάμενοι έχουν πέραν των γενικών και τις κατωτέρω ειδικές υποχρεώσεις:

Να ασκούν τα διοικητικά τους καθήκοντα με σεβασμό της προσωπικότητας των υφισταμένων και των συνεργατών τους.

Να μεριμνούν για την επαρκή υπηρεσιακή ενημέρωση, κατάλληλη υπηρεσιακή υποστήριξη και κατάρτιση των υφισταμένων τους.

Να μεριμνούν για τον έγκαιρο ορισμό και προετοιμασία των αναπληρωτών τους στα καθήκοντά τους, εφόσον προβλέπονται.

Να μεριμνούν για την δίκαιη και έγκαιρη διευθέτηση παραπόνων και προβλημάτων των υφισταμένων τους.

Να δείχνουν την πρέπουσα κατανόηση και ευαισθησία σε ανθρώπινα προβλήματα των υφισταμένων και των συνεργατών τους.

Να ασκούν υπεύθυνα, δίκαια και αμερόληπτα όλα τα καθήκοντα, δικαιώματα και αρμοδιότητές τους σε σχέση με τους υφισταμένους και συνεργάτες τους και την εν γένει υπηρεσιακή κατάσταση και εξέλιξη των τελευταίων.

9. Δελτία Αξιολόγησης

1. Κατά τους δύο πρώτους μήνες έκαστου ημερολογιακού έτους ο άμεσος Προϊστάμενος του υπαλλήλου από κοινού με τον Προϊστάμενό του, ετοιμάζουν για κάθε υπάλληλο Δελτίο Αξιολόγησης, σχετικό με τις γνώσεις του, την εργατικότητα και την ευσυνειδησία του, την επάρκειά του κατά την εκτέλεση της εργασίας του, το υπηρεσιακό του ήθος και στάση έναντι των πελατών και των συναδέλφων του, την επίτευξη των στόχων, εφόσον έχουν τεθεί, κατά το διάστημα του προηγούμενου ημερολογιακού έτους.

Η μορφή, τα θέματα, ο τρόπος αξιολόγησης και γενικότερα η δομή του Δελτίου Αξιολόγησης καθορίζονται εκάστοτε από τη Διοίκηση της Τράπεζας, που μπορεί να τα τροποποιεί ανάλογα με τις εκάστοτε επιχειρηματικές συνθήκες και ανάγκες. Δελτία Αξιολόγησης συντάσσονται ακόμα και σε οποιαδήποτε άλλη περίπτωση, η Τράπεζα θεωρεί τούτο αναγκαίο.

Ο υπάλληλος, στον οποίο αφορά το Δελτίο Αξιολόγησης, δικαιούται να γνωρίζει το περιεχόμενο του Δελτίου και να προσθέσει σ' αυτό τυχόν παρατηρήσεις του, αν υπάρχουν.

Σε περίπτωση που ο υπάλληλος θεωρεί ότι αδικήθηκε κατά τη σύνταξη του Δελτίου Αξιολόγησης και την σ' αυτό βαθμολογία του, μπορεί να προσφύγει μέσα σε ένα τριήμερο από την κοινοποίηση σε αυτόν του Δελτίου, στον ιεραρχικά Προϊστάμενο των συντακτών του Δελτίου Αξιολόγησής του ή στον αντικαταστάτη του, σε περίπτωση απουσίας ή κωλύματος του ανωτέρω. Εάν ο υπάλληλος εντός πέντε (5) ημερών δεν ικανοποιηθεί από την απόφαση του ανωτέρω ή δεν υπάρχει καθόλου απάντηση, μπορεί μέσα σε πέντε (5) μέρες να προσφύγει στο Υπηρεσιακό / Πειθαρχικό Συμβούλιο.

Το συμπληρωμένο Δελτίο Αξιολόγησης, μετά την οριστικοποίησή του, τηρείται, σε ηλεκτρονική μορφή, στο εκάστοτε ισχύον πληροφοριακό σύστημα του Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου και ο εργαζόμενος έχει άμεση πρόσβαση σε αυτό.

2. Συμφωνείται ότι καθίσταται υποχρεωτική σε όλα τα Δελτία Αξιολόγησης με γενική βαθμολογία, την χαμηλότερη στην εκάστοτε κλίμακα, η καταγραφή σχολίων από τους Αξιολογητές -και στις επιμέρους αξιολογήσεις.

10. Ωράριο Εργασίας

Ωράριο Εργασίας των υπαλλήλων της Τράπεζας είναι εκείνο που προβλέπεται από τις εκάστοτε ΕΣΣΕ ή κλαδικές ΣΣΕ ή άλλες ισχύουσες διατάξεις.

11. Απουσίες, Άδειες, Ασθένειες

1. Ετήσιες κανονικές άδειες χορηγούνται κανονικά και υποχρεωτικά στο Προσωπικό σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες κλαδικές ΣΣΕ ή άλλες ισχύουσες διατάξεις. Κατά τη διάρκεια του πρώτου τριμήνου κάθε χρόνου οι υπάλληλοι υποβάλλουν αιτήσεις, με τις

οποίες καθορίζουν τη χρονική περίοδο, κατά την οποία επιθυμούν να λάβουν την ετήσια άδειά τους κατά το έτος αυτό. Οι Προϊστάμενοι σε συνεργασία με το Ανθρώπινο Δυναμικό Ομίλου, προγραμματίζουν τις ετήσιες άδειες των υπαλλήλων τους, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες της Τράπεζας, την περίοδο κατά την οποία ο υπάλληλος είχε λάβει την κανονική του άδεια κατά τον προηγούμενο χρόνο, τις ειδικές οικογενειακές και / ή άλλες ανάγκες του υπαλλήλου και τις διατάξεις και περιορισμούς των σχετικών νόμων. Η Τράπεζα έχει το δικαίωμα να προγραμματίσει ελεύθερα την περίοδο, κατά την οποία θα λάβουν την άδειά τους οι υπάλληλοι, που δεν υπέβαλαν την παραπάνω αίτηση.

2. Οι υπάλληλοι δικαιούνται ακόμα και όλες τις άλλες άδειες, που προβλέπονται εκάστοτε από τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις (Νόμοι, ΣΣΕ κ.λπ.) υπό τους όρους και προϋποθέσεις που ορίζονται σ' αυτές.

3. Άδειες άνευ αποδοχών, κατ' αρχήν, δεν παρέχονται/ παρά τούτο, τέτοιες άδειες μπορούν να δοθούν σε εξαιρετικές περιπτώσεις για αποδεδειγμένο και σοβαρό λόγο, που δικαιολογεί, κατά την κρίση της Διοίκησης, τέτοια εξαίρεση.

4. Ο υπάλληλος δεν επιτρέπεται να απουσιάσει από την εργασία χωρίς προηγούμενη άδεια από την Τράπεζα.

5. Αν ο υπάλληλος για οποιονδήποτε λόγο δεν μπορεί να προσέλθει στην εργασία και είναι αδύνατο να έχει ζητήσει προηγουμένως άδεια απουσίας από την εργασία, οφείλει να ειδοποιήσει τον Προϊστάμενό του μέχρι τις 9.00 π.μ. της ίδιας ημέρας, το αργότερο, για τα αίτια και την πιθανή διάρκεια της απουσίας του. Η Τράπεζα θα έχει το δικαίωμα να ερευνήσει τον προβαλλόμενο λόγο απουσίας είτε με γιατρό της εκλογής της, αν ο προβαλλόμενος λόγος είναι ασθένεια, είτε με οποιονδήποτε άλλο κατάλληλο πρόσωπο στην περίπτωση που προβάλλεται άλλος λόγος απουσίας. Σε περίπτωση αποχής λόγω ασθένειας ο υπάλληλος οφείλει να υποβάλει σχετική ιατρική βεβαίωση, αναλόγως με την περίπτωση.

6. Οι συνέπειες της απουσίας του υπαλλήλου από την εργασία του είναι εκείνες που προβλέπονται από την Ελληνική Εργατική Νομοθεσία.

12. Μεταθέσεις – Αποσπάσεις

1. Η Τράπεζα μπορεί να μεταθέτει το προσωπικό χωρίς κανένα περιορισμό σε οποιοδήποτε κατάστημα ή υπηρεσία, εφόσον βρίσκονται στην ίδια πόλη. Η ευρύτερη περιφέρεια του λεκανοπεδίου Αττικής, περιλαμβανομένων των Δήμων Αθηναίων, Πειραιώς και όλων των άλλων Δήμων και Κοινοτήτων και περιχώρων τούτων που ευρίσκονται σ' αυτό, θεωρούνται ότι αποτελούν ίδια πόλη για τους σκοπούς τους παρόντος.

2. Μεταθέσεις πέραν των ορίων που ορίζονται στην παραπάνω παράγραφο 1 απαιτούν την συναίνεση του υπαλλήλου, επιφυλασσόμενων των εξαιρέσεων των εδαφίων 3 και 5.2 παρακάτω.

3. Η Τράπεζα μπορεί να μεταθέτει ελεύθερα και χωρίς τους περιορισμούς των παραγράφων 1 και 2 παραπάνω (α) τους Διευθυντές καταστημάτων σε οποιοδήποτε κατάστημα της Τράπεζας στην Ελλάδα ως Διευθυντές, (β) Στελέχη της Τράπεζας προκειμένου να τοποθετηθούν σε θέση Διευθυντού καταστήματος στο κατάστημα, την Διεύθυνση του οποίου θα αναλάβουν.

4. Σε περίπτωση μετάθεσης υπαλλήλου σε άλλη πόλη, η Τράπεζα καλύπτει τα εύλογα οδοιπορικά έξοδα του ίδιου και της οικογένειας του, τα έξοδα μεταφοράς της οικοσκευής του με την προσκόμιση των σχετικών τιμολογίων ή άλλων κατάλληλων δικαιολογητικών καθώς και ό,τι άλλες παροχές π.χ. ενοίκιο κ.λπ., εάν και στο μέτρο που προβλέπονται από την εκάστοτε πολιτική Μεταθέσεων της Τράπεζας ανάλογα με την περίπτωση.

5.1 Μεταθέσεις από πόλη σε πόλη απαιτούν την συναίνεση του υπαλλήλου επιφυλασσομένων των εξαιρέσεων των εδαφίων της 3 και 5.2 της παρούσης.

5.2 Η ρύθμιση αυτή δεν ισχύει όσον αφορά στελέχη του δικτύου (επιπέδου Προϊσταμένων τμημάτων και/ ή υπηρεσιών και άνω) καθώς και εξειδικευμένου προσωπικού (π.χ. επαγγελματικούς ή στεγαστικούς συμβούλους κ.λπ.) εφόσον η χιλιομετρική απόσταση του τόπου υπηρεσίας του υπαλλήλου με τον τόπο μετάθεσής του είναι μέχρι τριάντα (30) χιλιόμετρα.

5.3 Αποκλειστικά και μόνο για τις υπαγόμενες στις ρυθμίσεις του αμέσως προηγούμενου εδαφίου (5.2) μεταθέσεις καλύπτονται από την Τράπεζα τα εύλογα έξοδα μετακίνησης του μετατιθέμενου υπαλλήλου για την μετάβασή του στην νέα μονάδα εργασίας και την επιστροφή του βάσει της εκάστοτε ισχύουσας Πολιτικής της Τράπεζας για το ανωτέρω θέμα.

6. Η Τράπεζα δικαιούται για την κάλυψη προσωρινών και /ή επειγουσών και /ή άμεσων αναγκών καταστημάτων άλλων πόλεων να αποσπά σε οποιαδήποτε θέση άλλης πόλης υπαλλήλους για περίοδο όχι μεγαλύτερη των τριών μηνών. Στις περιπτώσεις αυτές για την επιλογή του υπαλλήλου λαμβάνεται υπόψη και η οικογενειακή του κατάσταση. Παράταση της παραπάνω περιόδου προσωρινής απόσπασης είναι δυνατή μόνο με την έγγραφη συγκατάθεση του υπαλλήλου.

7. Η πράξη της μετάθεσης κοινοποιείται στην υπηρεσία του μετατιθέμενου και ο αρμόδιος Προϊστάμενος είναι υπεύθυνος για την κοινοποίησή της στον υπάλληλο. Ο τελευταίος είναι υποχρεωμένος να εμφανισθεί προς ανάληψη υπηρεσίας στον τόπο και θέση, στην οποία

μετατίθεται, μέσα σε 20 εργάσιμες μέρες από την κοινοποίηση της μετάθεσης. Στην αντίθετη περίπτωση, θεωρείται αδικαιολογήτως απών, με όλες τις εντεύθεν συνέπειες.

Σε περίπτωση που υπηρεσιακές ανάγκες επιβάλλουν την άμεση μετακίνηση του εργαζομένου στην νέα του θέση χωρίς τήρηση της άνω προθεσμίας, ο υπάλληλος είναι υποχρεωμένος να συμμορφωθεί άμεσα στη σχετική εντολή, αλλά η Τράπεζα παρέχει σ' αυτόν, σε εύλογο μετά την μετακίνηση χρόνο, τη δυνατότητα να ρυθμίσει τυχόν οικογενειακές, προσωπικές ή άλλες εκκρεμότητες.

8. Η Τράπεζα δύναται για κάλυψη υπηρεσιακών αναγκών, να αποστέλλει εκτάκτως και προσωρινώς υπαλλήλους, εκτός συνήθους και συμπεφωνημένου τόπου εργασίας τους με κάλυψη των εξόδων τους, με βάση τις εκάστοτε πολιτικές της Τράπεζας. Σε περίπτωση διανυκτέρευσης εκτός της ανωτέρω έδρας του, ο υπάλληλος δικαιούται τις παροχές που προβλέπει η εργατική νομοθεσία.

13. Πειθαρχικά Παραπτώματα και Πειθαρχικές Ποινές

1. Ως πειθαρχικό παράπτωμα που συνεπάγεται πειθαρχική ποινή, θεωρείται κάθε παράβαση των καθηκόντων των υπαλλήλων, όπως περιγράφονται παραπάνω, και γενικότερα κάθε παράβαση των υπηρεσιακών καθηκόντων όπως και κάθε πράξη ή παράλειψη του υπαλλήλου που μπορεί να βλάψει τα συμφέροντα της Τράπεζας, να μειώσει την υπόληψη της Τράπεζας ή του υπαλλήλου ή να υποσκάψει την πειθαρχία.

2. Πειθαρχικά παραπτώματα είναι:

- Αγενής ή απρεπής συμπεριφορά προς τους Προϊσταμένους, τους συναδέλφους ή τους πελάτες.
- Μη τήρηση των κανόνων και των οδηγιών της Τράπεζας και τους παρόντος Οργανισμού.
- Μη τήρηση τη εχεμύθειας, όσον αφορά τις εργασίες και υποθέσεις της Τράπεζας και των πελατών της.
- Η εκτός Τράπεζας μη ορθή από κοινωνικής και ηθικής πλευράς συμπεριφορά.
- Η συστηματική συμμετοχή σε τυχερά παίγνια επί χρήμασι.
- Οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη έναντι της Τράπεζας, συναδέλφων, πελατών ή τρίτων που τιμωρείται ποινικά κατά το νόμο.
- Η αυθαίρετη απουσία, η αδικαιολόγητη αργοπορία προσέλευσης στην εργασία, η έξοδος από την Τράπεζα χωρίς κατάλληλη άδεια από τον Προϊστάμενο, η αποχώρηση από την εργασία νωρίτερα από την κανονική ώρα
- Εκτέλεση κατά τις εργάσιμες ώρες οποιασδήποτε άλλης εργασίας ή άλλης απασχόλησης που δεν έχει σχέση με την εργασία του υπαλλήλου στην Τράπεζα.

- Χρησιμοποίηση της ιδιότητας του υπαλλήλου της Τράπεζας για την εξυπηρέτηση ιδιωτικών συμφερόντων.
- Αποδοχή αμοιβών, δώρων κ.λπ. πλεονεκτημάτων από συναλλασσόμενους με την Τράπεζα.
- Η παράλειψη ή αποφυγή υποβοήθησης ή η παρεμπόδιση του έργου του Εσωτερικού Ελέγχου της Τράπεζας και / ή κάθε υπηρεσιακού Οργάνου ενεργούντος στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς του κατά τις κείμενες διατάξεις.
- Οποιαδήποτε πράξη που αντίκειται στις κείμενες διατάξεις που αφορούν τις τραπεζικές εργασίες.
- Ο χρηματισμός, η δωροληψία, η χρησιμοποίηση μέσων και δυναμικού της Τράπεζας για την εκτέλεση ιδίων εργασιών ή εργασιών τρίτων ξένων προς την Τράπεζα.
- Η πλημμελής εκτέλεση της υπηρεσίας.
- Η απείθεια προς τις εντολές των Προϊσταμένων, η άρνηση εκτέλεσης υπηρεσίας αρμοδίως διαταχθείσης.
- Οποιαδήποτε μορφής βία και παρενόχληση στην εργασία, όπως ορίζονται στο Παράρτημα 1 του Α΄ Μέρους του παρόντος ΟΥΠ.

3. Προβλέπονται οι ακόλουθες πειθαρχικές ποινές:

- Προφορική Παρατήρηση
- Γραπτή Παρατήρηση
- Γραπτή Επίπληξη
- Πρόστιμο μέχρι το 1/5 του ημερήσιου μισθού
- Προσωρινή παύση από την εργασία μέχρι 3 μήνες για κάθε ημερολογιακό έτος, σε περίπτωση σοβαρού πειθαρχικού παραπτώματος καθ' υποτροπή

4. Οι Πειθαρχικές Ποινές πρέπει να είναι αιτιολογημένες και επιβάλλονται ως εξής:

α) Η ποινή της Προφορικής και Γραπτής Παρατήρησης από τον Προϊστάμενο του υπαλλήλου με κοινοποίηση στο Ανθρώπινο Δυναμικό Ομίλου.

β) Η Γραπτή Επίπληξη από το Ανθρώπινο Δυναμικό Ομίλου με κοινοποίηση στον Προϊστάμενο του υπαλλήλου.

γ) Το Πρόστιμο μέχρι το 1/5 του ημερήσιου μισθού και η Προσωρινή Παύση από επιτροπή συγκείμενη από τον Γενικό Διευθυντή, τον Γενικό Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου και τον Διευθυντή του Υπαλλήλου.

5. Εκτός από την ποινή της προφορικής και γραπτής παρατήρησης καμία άλλη ποινή δεν επιβάλλεται χωρίς να κληθεί εγγράφως ο υπάλληλος σε έγγραφη απολογία, που πρέπει να υποβληθεί μέσα σε τέσσερις μέρες από την ημερομηνία που περιήλθε σ' αυτόν η κλήση σε

απολογία. Στην κλήση για απολογία πρέπει να αναφέρεται με σαφήνεια και λεπτομέρεια το πειθαρχικό παράπτωμα, για το οποίο κατηγορείται ο υπάλληλος. Πριν από την υποβολή της αιτιολογίας ο υπάλληλος έχει το δικαίωμα να ζητήσει να λάβει γνώση όλων των εγγράφων που αφορούν την υπόθεση, για την οποία κινήθηκε η εναντίον του πειθαρχική διαδικασία. Αν η απολογία δεν υποβληθεί μέσα στην ανωτέρω προθεσμία, η ποινή μπορεί να επιβληθεί και χωρίς αυτή.

6. Στον υπηρεσιακό φάκελο του υπαλλήλου γίνεται μνεία κάθε επιβληθείσης πειθαρχικής ποινής.

7. Κανείς δε διώκεται πειθαρχικά περισσότερο από μια φορά για την ίδια πράξη, που έχει ήδη κριθεί πειθαρχικά. Για την ίδια πράξη επιβάλλεται μια ποινή, ακόμα και αν η πράξη ενέχει τα στοιχεία περισσότερων του ενός πειθαρχικών παραπτωμάτων. Στην περίπτωση που συνδικάζονται περισσότερα του ενός πειθαρχικά παραπτώματα, επιβάλλεται μια πειθαρχική ποινή κατά συγχώνευση.

8. Σε περίπτωση πράξεων ή παραλείψεων του υπαλλήλου που συνιστούν πειθαρχικά παραπτώματα όπως παραπάνω και ανεξάρτητα από το αν κινήθηκε η πειθαρχική διαδικασία ή επιβλήθηκε ή όχι πειθαρχική ποινή, η Τράπεζα δικαιούται περαιτέρω να ασκήσει οποιοδήποτε άλλο δικαίωμά της σε συνάρτηση με αυτές, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις.

9. Η απόφαση για την επιβολή πειθαρχικής ποινής γνωστοποιείται έγγραφα στον ενδιαφερόμενο υπάλληλο, ο οποίος και υπογράφει χρονολογημένο αποδεικτικό. Σε περίπτωση που ο ενδιαφερόμενος υπάλληλος αρνηθεί να υπογράψει το αποδεικτικό, ο Γενικός Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου με την επίδοση σημειώνει την άρνηση αυτή πάνω στο αποδεικτικό, το χρονολογεί και το υπογράφει. Ο υπάλληλος έχει δικαίωμα να προσφύγει κατά επιβληθείσης σ' αυτόν πειθαρχικής ποινής ενώπιον του Υπηρεσιακού Συμβουλίου της Τράπεζας.

10. Η όλη πειθαρχική διαδικασία δε σχετίζεται ούτε αποτελεί προαπαιτούμενο ή προϋπόθεση για την άσκηση από την Τράπεζα παράλληλα ή διαδοχικά και κάθε άλλου δικαιώματός της έναντι υπαλλήλων και δη εκείνου της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας για οποιοδήποτε νόμιμο λόγο.

11. Σχετικά με παραπτώματα που αφορούν σε κάθε μορφής βία και παρενόχληση στην εργασία, ως προς τις επιβαλλόμενες κυρώσεις / μέτρα και τη διαδικασία, ισχύουν τα αναφερόμενα στο Παράρτημα 1 του Α΄ Μέρους του παρόντος ΟΥΠ με τίτλο «Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία και διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία».

14. Υπηρεσιακό / Πειθαρχικό Συμβούλιο

Στην Τράπεζα λειτουργεί Υπηρεσιακό / Πειθαρχικό Συμβούλιο.

1. Το Συμβούλιο αποτελείται από α) τρεις υπαλλήλους Διευθυντικού επιπέδου, που ορίζονται από τη Διοίκηση της Τράπεζας τον Ιανουάριο κάθε χρόνου με ετήσια θητεία β) δύο υπαλλήλους που διορίζονται από την Συνδικαλιστική Οργάνωση, στην οποία ανήκει ο εγκαλούμενος υπάλληλος, ή προκειμένου περί υπαλλήλων που δεν ανήκουν σε συγκεκριμένη Συνδικαλιστική Οργάνωση, από την πλέον αντιπροσωπευτική, τον Ιανουάριο κάθε χρόνου με ετήσια θητεία και από ισάριθμους αναπληρωτές από κάθε πλευρά.

2. Με επιφύλαξη των οριζόμενων στο Παράρτημα 1 του Α΄ Μέρους του παρόντος ΟΥΠ με τίτλο «Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία και διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία», τα καθήκοντα του Υπηρεσιακού Συμβουλίου περιλαμβάνουν:

2.1 Να εξετάζει τα παράπονα των υπαλλήλων για κάθε θέμα που σχετίζεται με την εργασία. Τα παράπονα πρέπει να υποβάλλονται εγγράφως στον άμεσο Προϊστάμενο του υπαλλήλου. Αν ο Προϊστάμενος δεν απαντήσει σ' αυτά επίσης εγγράφως μέσα σε πέντε μέρες ή αν η απάντησή του θεωρηθεί μη ικανοποιητική από τον υπάλληλο, τότε ο υπάλληλος μέσα σε πέντε μέρες από την λήξη της ανωτέρω πρώτης προθεσμίας ή μέσα σε πέντε μέρες από την λήψη της μη ικανοποιητικής απάντησης (λαμβάνεται υπόψη η πρώτη από τις ανωτέρω ημερομηνίες) μπορεί να προσφύγει εγγράφως στο Υπηρεσιακό Συμβούλιο. Το Συμβούλιο ερευνά το βάσιμο των παραπόνων, μπορεί να ζητήσει κάθε πληροφορία και να δει κάθε σχετικό έγγραφο που είναι απαραίτητο για την έρευνα που διεξάγει και μέσα σε πέντε μέρες εκδίδει την έγγραφη εισήγησή του προς την Διοίκηση της Τράπεζας, που αποφασίζει τελικά επί του θέματος.

2.2. Να εξετάζει προσφυγές υπαλλήλων κατά επιβληθείσης σ' αυτούς πειθαρχικής ποινής. Δεν είναι δυνατή η προσφυγή στο Συμβούλιο εναντίον της επιβολής ποινής προφορικής ή γραπτής παρατήρησης. Ο υπάλληλος εντός 5 ημερών από την παραπάνω κοινοποίηση σ' αυτόν της απόφασης για επιβολή πειθαρχικής ποινής έχει το δικαίωμα να προσφύγει στο Υπηρεσιακό Συμβούλιο της Τράπεζας. Ο υπάλληλος έχει το δικαίωμα να λάβει γνώση του σχετικού φακέλου. Το Συμβούλιο εξετάζει το συντομότερο δυνατό το θέμα και παραπέμπει την υπόθεση στη Διοίκηση της Τράπεζας, μαζί με τα συμπεράσματα και τις εισηγήσεις του. Η απόφαση της Διοίκησης της Τράπεζας μετά τη διαδικασία αυτή είναι τελεσίδικη.

2.3 Να εξετάζει προσφυγές των υπαλλήλων όσον αφορά την αξιολόγησή τους σύμφωνα με όσα ορίζονται στο άρθρο 9 του παρόντος ΟΥΠ με τίτλο «Δελτία Αξιολόγησης», και να εισηγείται σχετικώς στην Διοίκηση της Τράπεζας, η απόφαση της οποίας είναι τελεσίδικη.

3. Οι υπάλληλοι δικαιούνται να παρίστανται, αυτοπροσώπως μόνον, στη συνεδρίαση του Συμβουλίου, που εξετάζει το θέμα που τους αφορά και να εκθέτουν προφορικά και εν συντομία τις απόψεις τους επί του θέματος. Εάν το θέμα συζητείται σε περισσότερες από μια συνεδριάσεις, ο υπάλληλος δικαιούται αυτοπρόσωπης παράστασης για τον ανωτέρω σκοπό σε μία από τις ανωτέρω συνεδριάσεις.

4. Για την ύπαρξη απαρτίας στο Υπηρεσιακό Συμβούλιο, απαιτείται κατ' αρχήν, η παρουσία και των πέντε μελών. Στην περίπτωση ματαίωσης συζήτησης θέματος λόγω έλλειψης απαρτίας, τότε απαρτία υπάρχει κατά τη δεύτερη συζήτηση του θέματος, όταν παρίστανται τουλάχιστον τρία μέλη.

5. Στο Συμβούλιο προεδρεύει το εκ των διοριζόμενων από την Τράπεζα μελών του που υποδεικνύεται από την Διοίκηση της Τράπεζας. Η Διοίκηση της Τράπεζας συγκαλεί το Συμβούλιο σε σύσκεψη, όταν τούτο απαιτείται και μέσα σε τέσσερις το πολύ εργάσιμες μέρες από τότε, που κοινοποιήθηκε στο Συμβούλιο το σχετικό εισαγωγικό έγγραφο της υποθέσεως, με έγγραφη πρόσκληση προς έκαστο των μελών, που καθορίζει την ώρα και την ημέρα της σύσκεψης και τα προς συζήτηση θέματα, επιδιδόμενη τουλάχιστον 24 ώρες πριν από την ημερομηνία και ώρα της συζήτησης.

6. Οι αποφάσεις του Συμβουλίου για την εισήγηση, που θα κάνει στη Διοίκηση, λαμβάνονται κατά πλειοψηφία των παρόντων μελών του.

15. Υπηρεσιακοί Φάκελοι των Υπαλλήλων

1. Η Τράπεζα (Ανθρώπινο Δυναμικό Ομίλου) τηρεί Μητρώο των Υπαλλήλων της, στο οποίο αναγράφονται οι υπάλληλοι.

2. Το Ανθρώπινο Δυναμικό τηρεί για κάθε υπάλληλο προσωπικό φάκελο σε φυσική ή/και ηλεκτρονική μορφή, που περιλαμβάνει κάθε πληροφορία, γεγονός και έγγραφο, που αφορά την υπηρεσία του υπαλλήλου (προσόντα, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, ημερομηνία γέννησης, ημερομηνία πρόσληψης, διορισμό στην Τράπεζα, προαγωγές, άδειες, Δελτία Αξιολόγησης, πειθαρχικές ποινές, επιβραβεύσεις υπηρεσιακές μετακινήσεις, προϋπηρεσία) και γενικότερα όλες τις πληροφορίες και έγγραφα, που συνδέονται με τη σχέση εργασίας και την υπηρεσιακή κατάσταση του υπαλλήλου.

3. Όλα τα έγγραφα και οι πληροφορίες που περιέχονται στον υπηρεσιακό φάκελο του υπαλλήλου, θεωρούνται εμπιστευτικά, δεν γνωστοποιούνται σε οποιονδήποτε τρίτο και η χρήση και η γνώση τους περιορίζονται στην Τράπεζα και τον υπάλληλο, πλην των περιπτώσεων που υπάρχει κατά νόμον υποχρέωση της Τράπεζας προς τούτο. Κατά την πρόσληψη στην Τράπεζα γίνεται στον ατομικό φάκελο του υπαλλήλου η εγγραφή της χρονολογίας γέννησης σύμφωνα με τα νόμιμα πιστοποιητικά που υποχρεούται να

προσκομίσει ο υπάλληλος. Σε περίπτωση αδυναμίας προσκόμισης ή μη προσκόμισης των κατάλληλων κατά τον ελληνικό Νόμο πιστοποιητικών για την απόδειξη της ημερομηνίας γέννησης, η Τράπεζα υποδεικνύει τα πιστοποιητικά που πρέπει να προσκομίσει ο υπάλληλος, για να αποδείξει την ηλικία του.

16. Μητρώο προσωπικού

Το Ανθρώπινο Δυναμικό Ομίλου, τηρεί Μητρώο των υπαλλήλων, που περιλαμβάνει όλο το Προσωπικό με τα παρακάτω στοιχεία:

- Αριθμό Μητρώου και κατηγορία, στην οποία ανήκει ο υπάλληλος
- Ονοματεπώνυμο
- Ημερομηνία πρόσληψης στην Τράπεζα
- Λειτουργική θέση και / ή τίτλο

17. Τίτλοι – Δικαιώματα Υπογραφής

Η χορήγηση στον υπάλληλο από την Τράπεζα οποιουδήποτε τίτλου και / ή δικαιώματος εκπροσώπησης της Τράπεζας και /ή υπογραφής γίνεται πάντοτε αποκλειστικά και μόνο για την εξυπηρέτηση των επιχειρηματικών αναγκών της Τράπεζας, δεν συνδέεται με ορισμένη θέση ή βαθμό ούτε με οποιαδήποτε συγκεκριμένα καθήκοντα, δεν συνεπάγεται την απόκτηση οποιουδήποτε δικαιώματος από τον υπάλληλο ανεξάρτητα από το διάστημα, κατά το οποίο διήρκησε η χορήγηση, και μπορεί να ανακληθεί οποτεδήποτε. Τα ανωτέρω ισχύουν σε όλες τις περιπτώσεις, χωρίς ανάγκη ρητής επανάληψης της άνω επιφύλαξης σε κάθε ιδιαίτερη περίπτωση χορήγησης.

18. Θέση Υπαλλήλου στη Διάθεση της Τράπεζας

Με απόφαση της Διοίκησης της Τράπεζας μπορεί να τεθεί στη διάθεσή της οποιοσδήποτε υπάλληλος, αν εκκρεμεί εναντίον του ποινική ή πειθαρχική δίωξη για ιδιαίτερα σοβαρό πειθαρχικό παράπτωμα ή αν συντρέχουν άλλοι σοβαροί λόγοι, που αφορούν τον υπάλληλο και την υπηρεσία του, την ασφάλεια των συναλλαγών της Τράπεζας και των πελατών της ή τρίτων ή την αποφυγή ζημίας των ανωτέρω. Η θέση του υπαλλήλου στη διάθεση της Τράπεζας γίνεται για χρονικό διάστημα μέχρι και έξι (6) μηνών. Κατά το διάστημα, που ο υπάλληλος βρίσκεται στη διάθεση της Τράπεζας, απομακρύνεται από τη θέση του και δεν ασκεί τα συνήθη καθήκοντά του.

19. Λύση της Εργασιακής Σχέσης

Οι ατομικές συμβάσεις εργασίας των υπαλλήλων της Τράπεζας είναι, και οι υπάρχουσες καθίστανται, αορίστου χρόνου. Συμβάσεις ορισμένου χρόνου είναι μόνον κατ' εξαίρεση, οι

αναφερόμενες στο άρθρο 4 του παρόντος ΟΥΠ με τίτλο «Προσλήψεις» Παράγραφοι 6 και 8. Όλες οι εργασιακές συμβάσεις λήγουν ή μπορούν να καταγγελθούν κατά τους όρους και τις προϋποθέσεις της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας.

Ειδικότερα οι συμβάσεις αορίστου χρόνου μπορούν να καταγγελθούν για τους κάτωθι λόγους:

- Ελλιπή υπηρεσιακή απόδοση ή επαγγελματική ανεπάρκεια του υπαλλήλου.
- Μη τήρηση των συμβατικών και νόμιμων υποχρεώσεών του, ανεξάρτητα εάν εκ τούτων προεκλίθη ή όχι ζημία στην Τράπεζα.
- Απρεπή ή μη δέουσα εν γένει συμπεριφορά προς τους Προϊστάμενους συναδέλφους, πελάτες και εν γένει συναλλασσόμενους με την Τράπεζα.
- Μη ενδεδειγμένη εξωυπηρεσιακή συμπεριφορά, η οποία προκαλεί ζημία στην Τράπεζα ή έχει επίπτωση στη φήμη και την εικόνα της.
- Παράβαση της υποχρέωσης πίστης και εχεμύθειας.
- Κάθε πράξη ή παράλειψη του υπαλλήλου που προκαλεί τη δικαιολογημένη απώλεια ή κλονισμό της εμπιστοσύνης της Τράπεζας προς τον υπάλληλο.
- Πάσης φύσεως οικονομοτεχνικούς, διαρθρωτικούς και οργανωτικούς λόγους.

Στην περίπτωση καταγγελίας συμβάσεων αορίστου χρόνου από την Τράπεζα πρέπει να εκτίθενται συνοπτικά οι λόγοι της καταγγελίας δια της απλής αναφοράς σε μία ή περισσότερες των άνω αιτιών, με τη διευκρίνιση ότι τα ανωτέρω δεν σημαίνουν ότι η καταγγελία μπορεί να γίνει μόνο για σπουδαίο λόγο κατά το Α.Κ. 672.

20. Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία & διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Σχετικά με περιστατικά κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ισχύει η Πολιτική κατά της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία που έχει υιοθετήσει η Τράπεζα σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021, η οποία περιέχεται στο Παράρτημα Ι του παρόντος, αποτελούσα αναπόσπαστο μέρος αυτού.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Α΄ ΜΕΡΟΣ

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

1. Γενικά – Σκοπός

Ο σεβασμός της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, σε όλα τα επίπεδα, είναι βασικό στοιχείο του Κώδικα Δεοντολογίας της «Τράπεζας Eurobank Α.Ε.» (εφεξής: «Τράπεζα»). Η Τράπεζα δεσμεύεται να παρέχει ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον οπουδήποτε πραγματοποιούνται οι επιχειρηματικές της δραστηριότητες.

Όλοι οι απασχολούμενοι στην Τράπεζα, με οποιοδήποτε συμβατικό καθεστώς, έχουν υποχρέωση να συμπεριφέρονται με τον κατάλληλο τρόπο στο εργασιακό περιβάλλον και να επιδεικνύουν ευαισθησία και σεβασμό στην προσωπικότητα των άλλων.

Η Τράπεζα εφαρμόζει πολιτική μηδενικής ανοχής σε κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας ή συνδέεται με αυτήν ή προκύπτει από αυτήν, περιλαμβανομένης της βίας και της παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, και εκφράζει τη δέσμευσή της για την αντιμετώπιση και εξάλειψή της. Κάθε τέτοια μορφής βία και παρενόχληση είναι απολύτως απαγορευμένη για κάθε απασχολούμενο στην Τράπεζα, με οποιοδήποτε συμβατικό καθεστώς, με σκοπό την εξασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου κυριαρχεί ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

Σκοπός της παρούσας πολιτικής είναι η διαμόρφωση ενός πλαισίου πρόληψης, αντιμετώπισης και καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.

2. Πεδίο εφαρμογής

2.1 Η παρούσα εφαρμόζεται:

- στους εργαζόμενους στην Τράπεζα με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης, αορίστου ή ορισμένου χρόνου),
- στους απασχολούμενους με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών και έμμισθης εντολής,
- στους απασχολούμενους μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών,
- σε άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων, μαθητευόμενων και εθελοντών,
- σε εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει και
- σε άτομα που ζητούν εργασία στην Τράπεζα.

2.2 Για τους σκοπούς εφαρμογής της εν λόγω Πολιτικής, οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των ως άνω προσώπων του άρθρου 2.1 μπορούν να λάβουν χώρα, ιδίως:

(α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων 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 ο εργοδότης.

(β) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, εφόσον αυτά σχετίζονται με την εργασία, 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.

3. Ορισμοί – Μορφές βίας και παρενόχλησης στην εργασία

3.1 Για τους σκοπούς της παρούσας:

(α) ως «βία και παρενόχληση» 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,

(β) 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 για άλλους λόγους διάκρισης.

(γ) 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 και περιλαμβάνουν τα εξής:

- «παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεόμενη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.
- «σεξουαλική παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό

ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

3.2 Μορφές βίας και παρενόχλησης στην εργασία είμαι μια σειρά από απαράδεκτες μορφές συμπεριφοράς και πρακτικές ή απειλές αυτών, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα ή κατ' επανάληψη, οι οποίες απαγορεύονται απολύτως. Ενδεικτικά:

- Λεκτική, σωματική, ψυχολογική, ηθική και σεξουαλική βία
- Υποτιμητική, προσβλητική ή ταπεινωτική συμπεριφορά
- Εξυβριστικές εκφράσεις
- Απειλές – εκφοβισμοί
- ερωτικές χειρονομίες, σεξιστικές εκφράσεις, ερωτικά υπονοούμενα, ανεπιθύμητα αγγίγματα κ.α.

ενδεικτικά παραδείγματα των ανωτέρω συμπεριφορών είναι τα σεξουαλικά υπονοούμενα, οι κοροϊδίες, τα αισχρά, σεξουαλικά ή ρατσιστικά αστεία ή σχόλια, η χρήση προσβλητικής γλώσσας, τα σχόλια για την εξωτερική εμφάνιση ή τον χαρακτήρα κάποιου που προκαλούν ντροπή ή αμηχανία, η παρακολούθηση, η καταδίωξη, η αποστολή μηνυμάτων με σεξουαλικό περιεχόμενο με κάθε τρόπο π.χ. μέσω τηλεφωνικών μηνυμάτων (SMS), ηλεκτρονικών μηνυμάτων (emails), μέσων κοινωνικής δικτύωσης, φαξ ή επιστολής, οι προσβλητικές και επίμονες ερωτήσεις για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση κάποιου, την προσωπική του ζωή, τα σεξουαλικά του ενδιαφέροντα ή προτιμήσεις για τη φυλή ή την εθνικότητά του, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτισμικής του ταυτότητας και θρησκείας, οι σεξουαλικές χειρονομίες ή επίμονες προτάσεις για ραντεβού ή απειλές, τα υπονοούμενα ότι οι σεξουαλικές χάρες κάποιου μπορούν να προωθήσουν την καριέρα του ή ότι η άρνηση για σύναψη σεξουαλικής σχέσης μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την επαγγελματική του πορεία στον Όμιλο, οι αγενείς χειρονομίες, τα αγγίγματα και κάθε είδους ανεπιθύμητη σωματική επαφή, η διάδοση κακόβουλων σχολίων ή προσβολή κάποιου κυρίως λόγω διακρίσεων για την ηλικία, το φύλο, το είδος γάμου, τα σύμφωνα συμβίωσης, την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, την οποιαδήποτε αναπηρία, τις σεξουαλικές του προτιμήσεις, τη θρησκεία ή τα πιστεύω του, οι απειλές λεκτικές ή με χειρονομίες, οι βρισιές δημόσια ή κατ' ιδίαν, η υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, είτε κατ' ιδίαν είτε μπροστά σε άλλους, τα ξεσπάσματα θυμού εναντίον κάποιου, η άσκηση επίμονης ή αδικαιολόγητης κριτικής, ο αποκλεισμός από κοινωνικές εκδηλώσεις βάσει των παραπάνω κριτηρίων, συναντήσεις ομάδων εργασίας, συζητήσεις και συλλογικές αποφάσεις ή σχεδιασμό, ο

διαδικτυακός εκφοβισμός, τα προσβλητικά ηλεκτρονικά μηνύματα, επιστολές και τηλεφωνήματα.

3.3 Προς αποφυγή τυχόν παρανοήσεων ή/ και παρερμηνειών κατά την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής, οι οποίες θα μπορούσαν να προκαλέσουν άσκοπες ή / και άστοχες εμπλοκές και να επηρεάσουν αρνητικά την εύρυθμη λειτουργία της Τράπεζας, διευκρινίζεται ότι καταρχήν δεν νοούνται ως πράξεις βίας και παρενόχλησης συμπεριφορές εντός των ορίων του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη και του ισχύοντος θεσμικού και κανονιστικού πλαισίου της Τράπεζας, οι οποίες συνδέονται, άμεσα ή έμμεσα, με την εποπτεία και τον έλεγχο του υπαλλήλου, την ποιοτική και ποσοτική του απόδοση, την αξιολόγησή του και την εν γένει εργασιακή του παρουσία.

4. Πιθανοί κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Πάγιος στόχος της Τράπεζας είναι η εξάλειψη κάθε φαινομένου βίας και παρενόχλησης στην εργασία και η αποτελεσματική αντιμετώπιση ακόμα και της παραμικρής υποψίας τέτοιων φαινομένων. Όμως, η πιθανότητα εμφάνισης φαινομένων, λαμβάνοντας υπόψη τον τρόπο της απασχόλησης στην Τράπεζα (φυσική παρουσία ή τηλεργασία), δεν μπορεί να αποκλειστεί. Η Τράπεζα συνεργάζεται με τον αρμόδιο Ιατρό Εργασίας, με σκοπό την επικαιροποίηση Μελέτης Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου, ώστε να συμπεριλαμβάνονται οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, μεταξύ άλλων και οι κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης στην εργασία, και την αποτροπή περιστατικών βίας και παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας.

5. Μέτρα πρόληψης και προστασίας – Ενέργειες ενημέρωσης

Τα μέτρα και οι πρακτικές της Τράπεζας για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς περιλαμβάνουν ιδίως τα εξής:

5.1 Κοινοποίηση της παρούσας στο τοπικό ενδοδίκτυο (intranet) και στην επίσημη ιστοσελίδα της Τράπεζας.

Με την κοινοποίηση της παρούσας επιδιώκεται:

(α) η καλλιέργεια εργασιακού κλίματος, με βασικές αξίες το σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, τη συνεργασία και την αλληλοβοήθεια,

(β) η ανοιχτή επικοινωνία με την διοίκηση και τους άμεσα εμπλεκόμενους για την επίλυση και την εξομάλυνση των συγκρούσεων και των διαφωνιών.

5.2 Εκπαίδευση και Επιμόρφωση προσωπικού

Σημαντικό μέσο πρόληψης και αντιμετώπισης της βίας και παρενόχλησης αποτελεί η επιμόρφωση του συνόλου των απασχολούμενων στην Τράπεζα. Η επιμόρφωση θα λαμβάνει χώρα σε τακτική βάση και θα περιλαμβάνει την ενημέρωση σε θέματα όπως: (α) οι μορφές της βίας και της παρενόχλησης και οι παράγοντες που τις ευνοούν στο εργασιακό περιβάλλον, (β) οι ευθύνες σχετικά με τα προβλήματα που τυχόν δημιουργηθούν ή καταγγελθούν, (γ) ο τρόπος χειρισμού των περιστατικών με εχεμύθεια, διακριτικότητα, και σοβαρότητα και με σεβασμό των υπερασπιστικών δικαιωμάτων και του τεκμηρίου αθωότητας του καταγγελλόμενου προσώπου.

5.3 Γραμμή ψυχολογικής υποστήριξης

Η Τράπεζα παρέχει δωρεάν στους απασχολούμενους σε αυτήν, με οποιοδήποτε συμβατικό καθεστώς, που έχουν υποστεί (ή που θεωρούν ότι έχουν υποστεί) βία ή / και παρενόχληση στην εργασία κατά τη διάρκεια ή στο πλαίσιο εξ αφορμής αυτής (ή για θέματα ενδοοικογενειακής βίας), δυνατότητα ψυχολογικής υποστήριξης, καλώντας στην τηλεφωνική γραμμή: 800 300 3999 (η οποία υποστηρίζεται από συνεργαζόμενη εξωτερική εταιρία).

Επιπλέον, οι μηχανισμοί άμεσης βοήθειας, που υφίστανται επιτυχώς στην Ελλάδα είναι οι εξής:

Η Γραμμή SOS 15900 είναι μια υπηρεσία εθνικής εμβέλειας που δίνει τη δυνατότητα στις γυναίκες θύματα βίας ή σε τρίτα πρόσωπα να επικοινωνήσουν αμέσως με έναν φορέα αντιμετώπισης της έμφυλης βίας. Τη γραμμή στελεχώνουν ψυχολόγοι και κοινωνιολόγοι που παρέχουν άμεση βοήθεια σε έκτακτα και επείγοντα περιστατικά βίας σε 24ωρη βάση, 365 ημέρες τον χρόνο. Ταυτόχρονα υπάρχει δυνατότητα ηλεκτρονικής επικοινωνίας των γυναικών μέσω της διεύθυνσης e-mail: sos15900@isotita.gr

197 – Τηλεφωνική Γραμμή Εθνικού Κέντρου Κοινωνικής Αλληλεγγύης (για κλήσεις εκτός νομού 210 – 197).

Άτομα όλων των ηλικιών μπορούν ανώνυμα να ζητήσουν βοήθεια και να ενημερωθούν για εξειδικευμένες υπηρεσίες ψυχοκοινωνικής στήριξης και κοινωνικής αλληλεγγύης όλο το 24ωρο, 365 ημέρες τον χρόνο.

5.4. Ενέργειες ανεπίσημης αντιμετώπισης περιστατικού βίας ή παρενόχλησης

Εάν οποιοσδήποτε απασχολούμενος στην Τράπεζα, με οποιοδήποτε συμβατικό καθεστώς, πιστεύει ότι έχει υποστεί οποιαδήποτε μορφή βίας ή παρενόχλησης και επιθυμεί μία ανεπίσημη αντιμετώπιση του περιστατικού, δύναται να ακολουθήσει τα κατωτέρω περιγραφόμενα βήματα:

- Ζητά από το άτομο (ή τα άτομα) που δημιουργεί το πρόβλημα να σταματήσει.

- Υποβάλλει το παράπονό του γραπτώς στο άτομο που προκαλεί το πρόβλημα.
- Συζητά το πρόβλημα με τους προϊσταμένους του ή με στέλεχος του Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου και ζητά να γίνει μια ανεπίσημη προσέγγιση του ατόμου που το προκάλεσε.

5.5 Εν γένει, Τράπεζα και Αντιπροσωπευτικός Σύλλογος Εργαζομένων, ενισχύουν και ενθαρρύνουν ενέργειες και πρωτοβουλίες με τις οποίες επιδιώκεται η έγκαιρη αντιμετώπιση περιστατικών που θα μπορούσαν να εμπίπτουν στην Πολιτική κατά της Βίας και Παρενόχλησης. Με τον τρόπο αυτό, διασφαλίζεται η ύπαρξη ενός ομαλού εργασιακού κλίματος και κατ' επέκταση η εύρυθμη λειτουργία της Τράπεζας.

6. Δικαιώματα θιγομένων προσώπων

Κάθε πρόσωπο που έχει υποστεί βία ή / και παρενόχληση έχει δικαίωμα:

- να υποβάλει καταγγελία / αναφορά εντός της Τράπεζας, σύμφωνα με το Β΄ Μέρος του Παραρτήματος Ι
- να προσφύγει ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας, στα κατωτέρω στοιχεία επικοινωνίας:
  https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/06/%CE%9A%CE%B1%CF%84%CE%AC%CE%BB%CE%BF%CE%B3
- Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ 15512
- Τηλεφωνική γραμμή εξυπηρέτησης πολιτών 1555
- Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας Γραμμή SOS 15900 της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων
- Να προσφύγει ενώπιον του Συνηγόρου του Πολίτη, στα κατωτέρω στοιχεία επικοινωνίας:
  - Χαλκοκονδύλη 17 Τ.Κ. 104 32 Αθήνα
  - E-mail: press@synigoros.gr
  - Τηλ: (+30) 213 1306 600
- να ζητήσει τη λήψη μέτρων που αφορούν στον καταγγελλόμενο, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 12 του ν. 4808/2021, ή/και μέτρα που αφορούν στη δική του προστασία, όπως την αλλαγή θέσης ή/και ωραρίου, τόπου ή τρόπου εργασίας (π.χ. να εργάζεται εξ αποστάσεως), εφόσον τα ανωτέρω είναι εφικτά
- να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως, όταν

δεν έχουν ληφθεί τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα για την προστασία του ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης. Στην περίπτωση αυτή, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως την Τράπεζα εγγράφως, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του, ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλεια του.

- να αξιώσει, ενώπιον των δικαστηρίων, πλήρη αποζημίωση, η οποία καλύπτει θετική και αποθετική ζημία του, καθώς και την ηθική του βλάβη.
- να ζητήσει τη συνδρομή των νομικών προσώπων και ενώσεων προσώπων της παρ. 2 του άρθρου 22 του ν. 3896/2010.

7. Υποχρέωση μη παρεμπόδισης τήρησης της Πολιτικής

Κανένα μέλος του προσωπικού, περιλαμβανομένων και των προσώπων που ασκούν διευθυντικό δικαίωμα, δεν επιτρέπεται να εμποδίσει / αποτρέψει άλλο πρόσωπο από την άσκηση των δικαιωμάτων του και την τήρηση των υποχρεώσεων του, όπως αυτά απορρέουν από την παρούσα Πολιτική.

8. Πρόσωπα αναφοράς

Για οποιαδήποτε πληροφορία ή διευκρίνιση σχετικά με την παρούσα πολιτική και για την ενημέρωση σε θέματα πρόληψης και αντιμετώπισης της βίας και παρενόχλησης, οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να επικοινωνούν με τον Επικεφαλής του HR Shared Services.
Τα σχετικά στοιχεία επικοινωνίας είναι: Τηλέφωνο: 21440 59349, Ταχυδρομική Διεύθυνση: Σανταρόζα 7, ΤΚ 105 64, Αθήνα.

9. Προστασία θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας

Η Τράπεζα θα συνδράμει οποιονδήποτε απασχολούμενο σε αυτήν, με οποιοδήποτε συμβατικό καθεστώς που υφίσταται ενδοοικογενειακή βία, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή, που μπορεί να περιλαμβάνει:

- Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για καθορισμένο χρονικό διάστημα και οι οποίες να επανεξετάζονται περιοδικά.
- Σχεδιασμό ασφάλειας και προστασίας στο χώρο εργασίας (π.χ. ασφαλή θέση στάθμευσης, απασχόληση σε μη απομονωμένο χώρο)
- Ψυχολογική υποστήριξη από εξειδικευμένους συμβούλους (τηλεφωνική γραμμή επικοινωνίας: 800 300 3999, η οποία υποστηρίζεται από συνεργαζόμενη εξωτερική εταιρία).

Β΄ ΜΕΡΟΣ

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

1.1 Υποβολή Εσωτερικής Καταγγελίας/Αναφοράς

Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι έχει υποστεί βία ή/και παρενόχληση στην εργασία, καθώς και κάθε πρόσωπο που αντιλαμβάνεται περιστατικά βίας ή/και παρενόχλησης στην εργασία κατά παράβαση της παρούσας πολιτικής, μπορεί να καταγγείλει/αναφέρει εγγράφως το περιστατικό, επιλέγοντας ένα ή περισσότερα από τα παρακάτω κανάλια επικοινωνίας:

- Αποστολή e-mail στη διεύθυνση: ethicshotline@eurobank.gr

- Αποστολή επιστολής στο Compliance Personnel Unit, Πεσμαζόγλου 2-6, ΤΚ 105 59, Αθήνα

Χρήση της σχετικής τηλεφωνικής γραμμής (2144058990) με μήνυμα στον αυτόματο τηλεφωνητή

- Όλες οι καταγγελίες/αναφορές αντιμετωπίζονται με απόλυτη εχεμύθεια. Σε τήρηση εχεμύθειας, υποχρεούται και ο καταγγέλλων ενόψει και του τεκμηρίου αθωότητας που ισχύει για τον καταγγελλόμενο. Η υποχρέωση αυτή δεν επηρεάζει ωστόσο τα ένδικα βοηθήματα που αναγνωρίζει η έννομη τάξη στους πολίτες που θεωρούν ότι προσβάλλονται τα δικαιώματά τους.
- Η καταγγελία/αναφορά μπορεί να είναι είτε επώνυμη, είτε ανώνυμη.
- Η ανωνυμία προστατεύεται. Η ανώνυμη καταγγελία/αναφορά δεν προτιμάται, ωστόσο είναι αποδεκτή, παρόλο που σε αρκετές περιπτώσεις ενδέχεται να παρεμποδίσει την επιτυχή ολοκλήρωση της έρευνας/να επηρεάσει τα συμπεράσματα της έρευνας.

Η Τράπεζα ενθαρρύνει τους θιγόμενους να κρατούν αρχείο με όλα τα περιστατικά, τις ενέργειες που έχουν κάνει για να σταματήσουν την παρενόχληση και λεπτομέρειες για τυχόν αιτήματα για βοήθεια που έχουν υποβάλει.

1.2 Προσωρινά μέτρα υπέρ του καταγγέλλοντος

Το Ανθρώπινο Δυναμικό Ομίλου, λαμβάνει, εφόσον απαιτείται κατά περίπτωση, κατόπιν συμφωνίας με το καταγγέλλον θιγόμενο πρόσωπο, άμεσα και κατάλληλα μέτρα για να το προστατεύσει, μέχρι την πλήρη διερεύνηση και οριστική εξέταση των καταγγελιών. Ενδεικτικά και ανάλογα με την περίπτωση, τα μέτρα αυτά είναι:

• αλλαγή βαρδιών του προσωπικού

• μετακίνηση του καταγγέλλοντος σε άλλο τμήμα εργασίας

• απασχόληση του καταγγέλλοντος με τηλεργασία, αναλόγως προς τη φύση των καθηκόντων του

• χορήγηση στον καταγγέλλοντα άδειας μετ΄ αποδοχών.

1.3 Διερεύνηση καταγγελίας/αναφοράς

Το Ανθρώπινο Δυναμικό Ομίλου, σε συνεργασία με την Κανονιστική Συμμόρφωση Ομίλου και τον Εσωτερικό Έλεγχο Ομίλου, διερευνά και εξετάζει άμεσα τις καταγγελίες/αναφορές, με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλομένων. Κατά τη διερεύνηση των καταγγελιών/αναφορών, ωστόσο, ενδέχεται να μην είναι πάντα δυνατή η πλήρης ανωνυμία, για παράδειγμα, είτε κατά τη διεξαγωγή συνεντεύξεων με τον καταγγέλλοντα ή και τον υποβάλλοντα την αναφορά και τον θιγόμενο, τους/τις μάρτυρες και τον καταγγελλόμενο, όπου και λεπτομέρειες σχετικά με τα καταγγελλόμενα ενδέχεται να τεθούν υπόψη αυτών, είτε μετά από παρέμβαση δημόσιας Αρχής, τηρουμένων, ωστόσο, πάντοτε των απαιτούμενων προϋποθέσεων του νόμου για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εμπλεκομένων και με τήρηση της εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας εκ μέρους όσων τυχόν λαμβάνουν τέτοια γνώση. Σημειώνεται ότι το Ανθρώπινο Δυναμικό Ομίλου, σε συνεργασία με την Κανονιστική Συμμόρφωση Ομίλου και τον Εσωτερικό Έλεγχο Ομίλου, έχει πρόσβαση σε κάθε αρχείο της Τράπεζας, σε οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγεται από αυτήν και σε κάθε πρόσφορο μέσο για τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων κατά την εξέταση της καταγγελίας/αναφοράς και για τη διαπίστωση των καταγγελλομένων. Η σχετική διαδικασία που ακολουθείται έχει ως εξής:

- Λήψη αναφοράς περιστατικού μέσω των προαναφερθέντων καναλιών επικοινωνίας.
- Συγκέντρωση/Δρομολόγηση όλων των αναφορών/περιστατικών προς το Ανθρώπινο Δυναμικό Ομίλου.
- Συλλογή όλων των σχετικών με το περιστατικό πληροφοριών/δεδομένων & ενδελεχής διερεύνηση αυτών.
- Συνέντευξη με όλα τα εμπλεκόμενα μέρη καθώς και με σχετιζόμενους μάρτυρες
- Συνεκτίμηση των πληροφοριών, έκδοση σχετικού Πορίσματος και υποβολή του με σχετική Εισήγηση στην Επιτροπή κατά της Βίας & Παρενόχλησης.

Ο καταγγελλόμενος ενημερώνεται για το περιεχόμενο της καταγγελίας που έχει υποβληθεί σε βάρος του εγκαίρως, δηλαδή πριν από την περαίωση της διαδικασίας που περιγράφεται στην παρούσα ενότητα.

Ο αρμόδιος Γενικός Διευθυντής ενημερώνεται για την υπόθεση στο μέτρο που αυτό ήθελε κριθεί αναγκαίο από τους Επικεφαλής της Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου και του Εσωτερικού Ελέγχου Ομίλου.

1.4 Διαδικασία λήψης απόφασης επιβολής μέτρων εις βάρος του καταγγελλομένου

-Η απόφαση για τη λήψη ή μη μέτρων εις βάρος του καταγγελλομένου λαμβάνεται από την Επιτροπή κατά της Βίας & Παρενόχλησης στην Εργασία, τα μέλη της οποίας είναι τα εξής:

- Ο/Η Επικεφαλής των Νομικών Υπηρεσιών (Πρόεδρος)
- Ο/Η Επικεφαλής της Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου (Μέλος)
- Ο/Η Επικεφαλής του Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου (Μέλος)
- Ο/Η Επικεφαλής των Λειτουργικών Κινδύνων Ομίλου (Μέλος)
- Ένα μέλος που ορίζεται από το Δ.Σ. του Αντιπροσωπευτικού Συλλόγου που δραστηριοποιείται στην Τράπεζα (Αντιπρόεδρος)

Η Επιτροπή συνεδριάζει έγκυρα όταν παρίσταται το σύνολο των μελών της και οι αποφάσεις της λαμβάνονται με απόλυτη πλειοψηφία. Σε περίπτωση που κριθεί ότι η καταγγελία/αναφορά είναι καταφανώς αβάσιμη, η Επιτροπή αποφασίζει για τη θέση της στο αρχείο.

Η Επιτροπή συνεδριάζει με φυσική παρουσία των μελών της ή με τηλεδιάσκεψη, κατά την κρίση της. Συνεδριάζει έγκυρα όταν παρίσταται το σύνολο των μελών της και οι αποφάσεις της λαμβάνονται με απόλυτη πλειοψηφία.

Η Επιτροπή κατά την κρίση της μπορεί να ζητήσει την εξέταση του καταγγέλλοντος ή/και του καταγγελλόμενου, υποχρεούται όμως να αποδεχθεί σχετικό αίτημα του καταγγέλλοντος ή/και του καταγγελλόμενου.

-Η Τράπεζα έχει την ευθύνη ορισμού αναπληρωματικών μελών της ως άνω Επιτροπής, που θα αντικαθιστούν τα τακτικά μέλη σε περίπτωση υπάρξεως κωλύματος ή ένεκα υπάρξεως λόγου εξαιρέσεως στο πρόσωπό τους. Το ΔΣ του Αντιπροσωπευτικού Συλλόγου, είναι υπεύθυνο για τον ορισμό του αντίστοιχου αναπληρωματικού μέλους.

-Για τη διαδικασία τηρούνται πρακτικά από αρμόδιο στέλεχος του Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου, στα οποία καταγράφονται τα σημαντικά στοιχεία της διαδικασίας και η άποψη που εξέφρασαν τα μέλη ή και τυχόν προσκεκλημένοι, για την ύπαρξη ή μη παραπτώματος.

-Τόσο ο καταγγέλλων όσο και ο καταγγελλόμενος, ενημερώνονται εντός εύλογου χρονικού διαστήματος, από την αρμόδια μονάδα της Τράπεζας για την κρίση της Επιτροπής ως προς την γενόμενη καταγγελία.

-Κατόπιν σχετικού του αιτήματος, κάθε μέλος της Επιτροπής, δύναται να λαμβάνει αντίγραφο της ποινής που τυχόν επιβάλλεται.

-Δυνατότητα προσφυγής κατά της αποφάσεως της Επιτροπής δεν υφίσταται.

-Εσωτερικά έγγραφα της υπηρεσίας (αποδεικτικά, ενημερωτικά, διαδικαστικά), πρακτικά της συζήτησης και απόφαση της Επιτροπής, αποτελούν ως εκ της φύσεως του θέματος, απόρρητα στοιχεία και δεν υφίσταται αξίωση του θιγόμενου ή του καταγγελλόμενου για λήψη αντιγράφου.

1.5 Κυρώσεις/Μέτρα εις βάρος του καταγγελλόμενου

Σε περίπτωση, εν όλω ή έστω εν μέρει, επιβεβαίωσης των καταγγελλομένων για παράβαση της Πολιτικής κατά της Βίας & της Παρενόχλησης στην Εργασία, λαμβάνονται από την Επιτροπή τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση εις βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Τα μέτρα αυτά περιλαμβάνουν ιδίως:

- Αλλαγή θέσης, ωραρίου, τμήματος, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας
- Προφορική σύσταση συμμόρφωσης
- Έγγραφη σύσταση συμμόρφωσης
- Αυστηρή Έγγραφη σύσταση συμμόρφωσης
- Πρόστιμο μέχρι το 1/5 του ημερήσιου μισθού
- Προσωρινή παύση από την εργασία μέχρι 3 μήνες για κάθε ημερολογιακό έτος
- Καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή συνεργασίας

Πέραν των ως άνω μέτρων, είναι δυνατόν να λαμβάνεται, κατά δίκαιη κρίση, απόφαση επιβολής οποιουδήποτε άλλου ανάλογου και πρόσφορου μέτρου κρίνεται σκόπιμο ή/και αναγκαίο.

1.6 Απαγόρευση αντιποίνων εις βάρος του καταγγέλλοντος

Απαγορεύεται η επιβολή, με οποιονδήποτε τρόπο, αντιποίνων εκ μέρους της Τράπεζας κατά του καταγγέλλοντος μόνον για τον λόγο ότι προέβη σε καταγγελία. Ειδικότερα, απαγορεύεται κάθε δυσμενής μεταχείριση εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρ. 14 του ν.3896/2010. Στην απαγόρευση εμπίπτει και το μέτρο της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας η οποία γίνεται για το λόγο ότι έλαβε χώρα καταγγελία με περιεχόμενο περιστατικό βίας ή παρενόχλησης στην εργασία, όπως αναφέρεται παραπάνω υπό Α.3.2. Η απαγόρευση ισχύει κατ' εξοχήν για την περίπτωση κατά την οποία η

Επιτροπή ήθελε κρίνει ότι δεν υπήρξε περιστατικό βίας ή παρενόχλησης υπό την έννοια του νόμου.

Από την ως άνω απαγόρευση των αντιποίνων, δεν καταλαμβάνεται η περίπτωση κατά την οποία η καταγγελία υπήρξε προϊόν κακόβουλης ενέργειας ή προφανώς αναληθούς αναφοράς, όπως αυτή διαπιστώνεται με αιτιολογημένη ομόφωνη απόφαση της Επιτροπής. Στην περίπτωση αυτή, η Τράπεζα μπορεί να λάβει προς προστασία του καταγγελλόμενου, του θεσμού και της εύρυθμης λειτουργίας αυτής, τα απαιτούμενα μέτρα, μη αποκλειομένης ακόμα και της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ή συνεργασίας.

Είναι αυτονόητο ότι ο θιγόμενος μπορεί, κατά την κρίση του, να αναζητήσει έννομη προστασία.

1.7 Συνεργασία Τράπεζας με Αρμόδιες Αρχές

Η Τράπεζα θα βρίσκεται πάντοτε στη διάθεση των αρμόδιων δημοσίων αρχών, προκειμένου να συνδράμει, εφόσον ζητηθεί, με οποιονδήποτε τρόπο στη διερεύνηση και στη διακρίβωση των καταγγελλόμενων περιστατικών. Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνονται, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο, πάντοτε σε συμμόρφωση με τον Γενικό Κανονισμό Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (GDPR) και τον ν. 4624/2019.

1.8 Αναφορές από Τρίτους

Η Τράπεζα, μέσω της ιστοσελίδας της, ενθαρρύνει επίσης κάθε τρίτο πρόσωπο, εκτός των απασχολούμενων σε αυτήν, να υποβάλλει οποιαδήποτε αναφορά σχετική με παραβίαση πολιτικών, διαδικασιών και της ισχύουσας νομοθεσίας που σχετίζονται με θέματα βίας και παρενόχλησης, καθώς και με οποιαδήποτε προσπάθεια συγκάλυψης των παραπάνω. Οι τρόποι επικοινωνίας για την υποβολή των Αναφορών αυτών είναι οι εξής:

Α) Αποστολή email στη διεύθυνση: ethicshotline@eurobank.gr

Β) Αποστολή επιστολής στο Compliance Personnel Unit, Πεσμαζόγλου 2-6, ΤΚ 105 59, Αθήνα

Σε περίπτωση καταγγελίας, ακολουθείται η ανωτέρω διαδικασία.

Β. ΘΕΣΜΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

1. Άδεια μετ' αποδοχών για προετοιμασία σε εξετάσεις πιστοποίησης

Η άδεια για προετοιμασία σε εξετάσεις πιστοποίησης, αυξάνεται σε δύο (2) εργάσιμες ημέρες με αποδοχές και χορηγείται μόνο μία φορά ανά έτος, για κάθε μία από τις πιστοποιήσεις που αναφέρονται στο άρθρο Β.4 του Κεφαλαίου ΙΙ της παρούσης.

Επίσης, υπάρχει η δυνατότητα τμηματικής λήψης της άδειας αυτής (δηλ. και σε ώρες μέσα στην ημέρα).

Τα ανωτέρω αναφερόμενα ισχύουν και στις περιπτώσεις επαναπιστοποίησης.

Κατά τα λοιπά, ισχύουν όσα προβλέπονται για την άδεια αυτή στο άρθρο Β.4 του Κεφαλαίου ΙΙ της παρούσης.

2. Χορήγηση σωρευτικού ωραρίου σε γονείς που αποκτούν τρίτο ή και πλέον τέκνα

Ο εργαζόμενος γονέας, ο οποίος αποκτά τρίτο ή και πλέον τέκνο/α, δύναται να κάνει χρήση μειωμένου ωραρίου δύο (2) ωρών για τέσσερα (4) έτη από τον τοκετό. Εναλλακτικώς, ο γονέας έχει τη δυνατότητα λήψης σωρευτικής άδειας δώδεκα (12) μηνών για κάθε νέο τέκνο πέραν του δεύτερου. Τα ανωτέρω αφορούν και σε περιπτώσεις γονέων που αποκτούν τρίτο ή και πλέον τέκνα, μέσω πράξης υιοθεσίας ή και παρένθετης μητέρας.
Η ανωτέρω διάταξη, ισχύει για τους εργαζόμενους γονείς οι οποίοι απέκτησαν τρίτο ή και πλέον τέκνα, από την 01.01.2024 και τούδε.

3. Χορήγηση άδειας για θάνατο συγγενούς

Σε περίπτωση θανάτου συγγενούς (γονέα, τέκνου, συζύγου, αδελφού) εργαζόμενου της Τράπεζας, ο εργαζόμενος δικαιούται άδειας μετ' αποδοχών τριών (3) ημερών από της ημέρας του θανάτου.

4. Άδεια γέννησης τέκνου στον πατέρα που αποκτά τρίτο και πλέον τέκνο/α

Στην περίπτωση απόκτησης τρίτου (3ου) και πλέον τέκνου, ο πατέρας εργαζόμενος λαμβάνει, επιπλέον των δεκατεσσάρων (14) ημέρων που δικαιούται βάσει του άρθρου 27 του Νόμου 4808/2021, άλλες δεκατέσσερις (14) εργάσιμες ημέρες μετ΄ αποδοχών, με δυνατότητα λήψης αυτών, συνολικά ή τμηματικά, εντός δύο (2) ετών από την ημερομηνία γέννησης του τέκνου. Τα ανωτέρω αφορούν και σε περιπτώσεις πατέρων που αποκτούν τρίτο ή και πλέον τέκνα, μέσω πράξης υιοθεσίας ή και παρένθετης μητέρας.

Η ανωτέρω άδεια (δηλ. οι επιπλέον 14 εργάσιμες ημέρες), θα αφορά σε γεννήσεις/ απόκτηση τέκνων από την 01.01.2024 και τούδε.

Γ. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

1. Διατακτικές Σίτισης

Συμφωνείται, η παροχή διατακτικών σίτισης (vouchers) στο προσωπικό, αξίας εξακοσίων εξήντα ευρώ (€ 660) ετησίως (2,5€ x 22 εργάσιμες x 12 μήνες).

Ουσιαστική και απαρέγκλιτη προϋπόθεση της παροχής διατακτικών είναι η ικανοποιητική πορεία της Τράπεζας, με συνέπεια τη λειτουργία προγράμματος μεταβλητών αποδοχών για την προηγούμενη χρήση σε όλες τις μονάδες της μετά από επίσημη έγκριση του Διοικητικού Συμβουλίου. Σε περίπτωση μη εγκρίσεως διαμοιρασμού μεταβλητών αποδοχών στο προσωπικό, η παροχή διατακτικών αναστέλλεται αυτομάτως (για το εκάστοτε έτος), χωρίς υποχρέωση περαιτέρω συμφωνίας.

Οι διατακτικές θα παρέχονται σωρευτικώς, άπαξ ετησίως σε εύλογο χρονικό διάστημα μετά την Τακτική Γενική Συνέλευση της Τράπεζας, αποκλειστικά σε όσους εργαζόμενους απασχολούνται την 1η του μήνα καταβολής των διατακτικών σίτισης και δεν θα υπάρχει η δυνατότητα κατ΄ αναλογία καταβολής για το παρελθόν χρονικό διάστημα.

Η πρώτη ετήσια καταβολή θα πραγματοποιηθεί το 2025.

Από την ως άνω παροχή, εξαιρούνται εργαζόμενοι επιπέδου Βοηθού Γενικού Διευθυντή και άνω και εργαζόμενοι που βρίσκονται σε αμειβόμενη άδεια λόγω συμμετοχής τους σε πρόγραμμα εθελουσίας εξόδου (Αναγκαστική Άδεια) ή σε οποιουδήποτε είδους μη αμειβόμενη άδεια.

2. Παροχή για Πολύτεκνους

Α. Θεσπίζεται παροχή για νέους πολύτεκνους, την οποία θα λαμβάνουν οι εργαζόμενοι για τέκνα που θα αποκτήσουν από 01.01.2024, ως ακολούθως:

- € 25.000 μικτά άπαξ για την απόκτηση τρίτου (3ου) τέκνου,
- € 30.000 μικτά άπαξ για την απόκτηση τέταρτου (4ου) τέκνου,
- € 30.000 μικτά άπαξ για την απόκτηση κάθε επιπλέον τέκνου μετά το τέταρτο (4ο)

Β. Όσοι εργαζόμενοι ελάμβαναν ήδη την ετήσια Παροχή Πολυτέκνων {απόκτηση τριών (3) και πλέον τέκνων μέχρι 31.12.2023}, θα συνεχίσουν να λαμβάνουν τα ακόλουθα ποσά κάθε Ιανουάριο :

- € 1.500 μικτά κατ' έτος στους εργαζόμενους που έχουν τρία (3) τέκνα
- € 3.000 μικτά κατ' έτος στους εργαζόμενους που έχουν τέσσερα (4) τέκνα

- € 4.000 μικτά κατ' έτος στους εργαζόμενους που έχουν πέντε (5) τέκνα
- € 5.000 μικτά κατ' έτος στους εργαζόμενους που έχουν έξι (6) τέκνα

και μέχρι τα δεκαοκτώ (18) έτη του τέκνου ή έως τα είκοσι πέντε (25) έτη εφόσον σπουδάζει κατά την 31η Δεκεμβρίου εκάστου έτους.

Διευκρινίζεται ότι για την ως άνω κατηγορία εργαζομένων {δηλ. όσοι έχουν αποκτήσει τρία (3) και πλέον τέκνα έως και την 31.12.2023}, σε περίπτωση απόκτησης νέου τέκνου μετά την 01.01.2024, θα καταβάλλεται το εφάπαξ ποσό των € 30.000 για κάθε επόμενο τέκνο ενώ θα συνεχίσει να καταβάλλεται και η ετήσια Παροχή Πολυτέκνων χωρίς να λαμβάνεται υπόψη η απόκτηση του επιπλέον τέκνου (δηλ. δεν θα προσαυξάνονται αντιστοίχως με τον αριθμό των τέκνων, τα αναλογούντα ποσά, όπως αυτά περιγράφονται στο υπό Β. ανωτέρω).
Σε περίπτωση που και οι δύο (2) γονείς εργάζονται στην Τράπεζα, πρέπει να υποβάλλεται κοινή έγγραφη δήλωση με την οποία θα υποδεικνύεται σε ποιον από τους δύο θα καταβάλλονται τα ποσά της Παροχής Πολυτέκνων. Σε διαφορετική περίπτωση, οι παροχές θα καταβάλλονται στον εργαζόμενο με την μεγαλύτερη υπηρεσία στην Τράπεζα.

3. Επίδομα Γέννησης Τέκνου

Το μηνιαίο επίδομα γέννησης **δεύτερου** (2ου) τέκνου, αυξάνεται από εκατόν εξήντα τέσσερα ευρώ (€ 164) σε εκατόν εβδομήντα ευρώ (€ 170), από 01.11.2024.

Κατά τα λοιπά, ισχύουν τα αναφερόμενα στο άρθρο Γ.5 του Κεφαλαίου ΙΙ της παρούσης.

4. Έξοδα Βρεφονηπιακού Σταθμού

Συμφωνείται από 01.01.2025, η αύξηση του ποσού, του καταβαλλόμενου κατά μήνα, για έξοδα βρεφονηπιακού σταθμού, από διακόσια εξήντα ευρώ (€ 260) σε τριακόσια ευρώ (€ 300).

Κατά τα λοιπά, ισχύουν τα αναφερόμενα στο άρθρο Γ.6 του Κεφαλαίου ΙΙ της παρούσης.

5. Παροχή για οικιακή τροφό

Συμφωνείται από 01.01.2025, η αύξηση του ποσού της παροχής για οικιακή τροφό καταβαλλόμενης κατά μήνα, από εκατόν τριάντα ευρώ (€ 130) σε εκατόν πενήντα ευρώ (€ 150).

Κατά τα λοιπά, ισχύουν τα αναφερόμενα στο άρθρο Γ.7 του Κεφαλαίου ΙΙ της παρούσης.

6. Έξοδα για διανυκτέρευση συνοδού ανήλικου τέκνου σε περίπτωση νοσηλείας του

Συμφωνείται ότι τα έξοδα για διανυκτέρευση συνοδού ανηλίκου τέκνου σε περίπτωση νοσηλείας του, θα χορηγούνται στον εργαζόμενο για τέκνα ηλικίας έως δεκαοκτώ (18) ετών.

Κατά τα λοιπά, ισχύουν τα αναφερόμενα στο άρθρο Γ.8 του Κεφαλαίου ΙΙ της παρούσης.

7. Βραβεία αριστευόντων τέκνων

Χορηγούνται τα παρακάτω χρηματικά βραβεία αριστευόντων τέκνων ή / και εργαζόμενων, τα ποσά των οποίων διαμορφώνονται από 01.07.2023, ως ακολούθως:

α. Αριστούχοι απόφοιτοι Γυμνασίου: πεντακόσια εβδομήντα πέντε ευρώ (€ 575)

β. Αριστούχοι απόφοιτοι Λυκείου: χίλια εκατόν πενήντα ευρώ (€ 1.150)

γ. Εισαγόμενοι στις δέκα (10) πρώτες θέσεις αναγνωρισμένης ανώτατης σχολής ημεδαπής: δύο χιλιάδες τριακόσια ευρώ (€ 2.300)

δ. Πτυχιούχοι ανωτάτων αναγνωρισμένων σχολών ημεδαπής με πτυχίο αριστούχου: τρεις χιλιάδες τετρακόσια πενήντα ευρώ (€ 3.450)

ε. Σε όσους από τους βραβευμένους της ανωτέρω κατηγορίας (δ) που αποδεδειγμένα εγγράφονται για μεταπτυχιακές σπουδές σε ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα της ημεδαπής ή αλλοδαπής χορηγείται βραβείο οκτώ χιλιάδων πενήντα ευρώ (€ 8.050) ως ακολούθως:

i) Κατά την εγγραφή, το 1/3 του ποσού.

ii) Κατά τη συμπλήρωση του ημίσεως χρόνου διαρκείας των μεταπτυχιακών σπουδών, έτερο 1/3 του ποσού.

iii) Με την προσκόμιση του τίτλου μεταπτυχιακών σπουδών, το τελευταίο 1/3 του ποσού.

Η πρόοδος των σπουδών πιστοποιείται μόνο με πιστοποιητικό της οικείας σχολής.

Η ακαδημαϊκή επίδοση «Άριστα» πιστοποιείται μόνο με την αναγραφή της στο πτυχίο της οικείας σχολής.

8. Έξοδα Κίνησης για ΑμΕΑ

Συμφωνείται η αύξηση του ποσού των Εξόδων Κίνησης από εκατό ευρώ (€ 100) σε εκατόν πενήντα ευρώ (€ 150) μηνιαίως, μέσω μισθοδοσίας, σε εργαζόμενους με «Ειδικές Ανάγκες»-ΑΜΕΑ (με αναπηρία ίση ή μεγαλύτερη του 50%), με ισχύ από 01.01.2024.

9. Επιτόκιο Δανείων Προσωπικού

Συμφωνείται ότι το επιτόκιο των Δανείων Προσωπικού που χορηγούνται στους εργαζόμενους της Τράπεζας, μειώνεται από 01.11.2024, από ενάμισι τοις εκατό (1,5%) σε ένα τοις εκατό (1%). Το επιτόκιο θα εφαρμόζεται τόσο επί των νέων Δανείων Προσωπικού

που θα συναφθούν / χορηγηθούν από την Τράπεζα από 01.11.2024 και εφεξής, όσο και επί του απομένοντος χρεωστικού υπολοίπου Δανείων Προσωπικού ήδη υφιστάμενων κατά την 01.11.2024.

Κατά τα λοιπά, ισχύουν τα αναφερόμενα στο άρθρο Γ.16 του Κεφαλαίου ΙΙ της παρούσης.

10. Οικονομική Ενίσχυση για Ιατρικώς Υποβοηθούμενη Αναπαραγωγή

Χορηγείται οικονομική ενίσχυση για Ιατρικώς Υποβοηθούμενη Αναπαραγωγή για τις εργαζόμενες της Τράπεζας που υποβάλλονται στην ως άνω διαδικασία (εξωσωματικής γονιμοποίησης). Η οικονομική ενίσχυση ορίζεται σε χίλια ευρώ (€ 1.000) για κάθε προσπάθεια Ιατρικώς Υποβοηθούμενης Αναπαραγωγής και για μέχρι τέσσερις (4) προσπάθειες με την προσκόμιση σχετικής έγκρισης του οικείου ασφαλιστικού Ταμείου e-ΕΦΚΑ ή Υγειονομικής Επιτροπής στην Τράπεζα.

Η ίδια οικονομική ενίσχυση, θα χορηγείται και στους εργαζόμενους των οποίων οι σύζυγοι δεν εργάζονται στην Τράπεζα και υποβάλλονται σε υποβοηθούμενη αναπαραγωγή.

11. Βοήθημα για πράξη Υιοθεσίας

Συμφωνείται η χορήγηση εφάπαξ ποσού δύο χιλιάδων ευρώ (€ 2.000) ανά τέκνο, με την ολοκλήρωση της πράξης υιοθεσίας τέκνου. Σε περίπτωση που στην Τράπεζα εργάζονται και οι δύο θετοί γονείς, τότε το βοήθημα χορηγείται στον ένα εκ των δύο γονέων, που επιλέγεται με κοινή δήλωσή τους.

Το βοήθημα αφορά σε πράξεις υιοθεσίας τέκνου που έχουν ολοκληρωθεί από 01.01.2024 και εφεξής.

12. Επιβράβευση για απόκτηση πρώτου πτυχίου

Συμφωνείται ότι, οι εργαζόμενοι που έχουν αποκτήσει από την 01.01.2024 και εφεξής, πρώτο πτυχίο Αναγνωρισμένης Ανώτατης Εκπαίδευσης (ανεξαρτήτως βαθμού αποφοίτησης), επιβραβεύονται με εφάπαξ ποσό δύο χιλιάδων ευρώ (€ 2.000) μέσω μισθοδοσίας. Ως αναγνωρισμένοι ακαδημαϊκοί τίτλοι σπουδών, ορίζονται το πτυχίο ή τίτλος ανώτατου ελληνικού εκπαιδευτικού ιδρύματος καθώς και ισότιμος τίτλος αναγνωρισμένου Πανεπιστημίου του εξωτερικού.

13. Βοήθημα Φυσικών Καταστροφών & Κλιματικής Αλλαγής

Εργαζόμενοι, οι οποίοι έχουν υποστεί ζημιές από φυσικές καταστροφές (πχ. πλημμύρες, φωτιές, σεισμούς), θα λαμβάνουν οικονομική ενίσχυση ως εξής:

1. Έως τέσσερις χιλιάδες ευρώ (€ 4.000), για κάλυψη εξόδων από ζημιές στην ιδιόκτητη κύρια κατοικία τους.

2. Έως δύο χιλιάδες ευρώ (€ 2.000), για κάλυψη εξόδων από ζημιές σε ενοικιαζόμενη κύρια κατοικία, εξοχική κατοικία, αποθήκη, parking, αυτοκίνητο, κλπ.

Τα ποσά θα καταβάλλονται μέσω μισθοδοσίας στους ενδιαφερόμενους μετά από αίτημά τους και προσκόμιση των κάτωθι εγγράφων:

α) υπεύθυνη δήλωση με αναφορά στο ιδιοκτησιακό καθεστώς του ακινήτου και σύντομη περιγραφή των ζημιών και

β) αντίγραφο αίτησης που υπέβαλαν (ιδιοκτήτης ή ενοικιαστής) για χορήγηση κρατικής αποζημίωσης.

Το ανωτέρω βοήθημα αφορά σε ζημιές που έχουν επέλθει από 01.08.2024 και εφεξής.

14. Βοήθημα σε εργαζόμενους που τελούν εν χηρεία

Θεσπίζεται εφάπαξ χρηματική παροχή ποσού δεκαπέντε χιλιάδων ευρώ (€ 15.000), η οποία θα καταβάλλεται μέσω μισθοδοσίας, σε περίπτωση απώλειας ζωής του/της συζύγου εργαζομένου.

Το βοήθημα αφορά σε χηρείες που έχουν προκύψει από 01.01.2024 και εφεξής.

15. Οικονομική ενίσχυση προς άγαμους & εν χηρεία γονείς

Χορηγείται οικονομική ενίσχυση προς άγαμους και εν χηρεία γονείς, ύψους χιλίων πεντακοσίων ευρώ (€ 1.500) ανά ημερολογιακό έτος και ανά τέκνο με τις κάτωθι προϋποθέσεις:

α) Προσκόμιση στο Ανθρώπινο Δυναμικό Ομίλου των απαραίτητων δικαιολογητικών με τα οποία βεβαιώνεται η οικογενειακή κατάσταση του εργαζόμενου.

β) Η διάρκεια χορήγησης της οικονομικής ενίσχυσης προβλέπεται μέχρι το δέκατο όγδοο (18°) έτος της ηλικίας του τέκνου, ή εφόσον αυτό σπουδάζει, μέχρι το εικοστό πέμπτο έτος (25°) της ηλικίας του.

γ) Σε περίπτωση αλλαγής της οικογενειακής κατάστασης του εργαζόμενου, η ανωτέρω οικονομική ενίσχυση παύει χορηγούμενη.

Η ισχύς της ανωτέρω οικονομικής ενίσχυσης, εκκινεί από 01.01.2025 και θα καταβάλλεται μέσω μισθοδοσίας , τον πρώτο μήνα εκάστου έτους (Ιανουάριο), εφόσον συντρέχει η υπό α) προϋπόθεση.

16. Οικονομική ενίσχυση εργαζόμενων που έχουν τέκνα «Ειδικών Αναγκών»

Εάν ο γονέας είτε βάσει Ατομικής Συμφωνίας, είτε βάσει Εγκυκλίου της Τράπεζας, είτε από άλλη αιτία, δικαιούται από την Τράπεζα οποιαδήποτε οικονομική ενίσχυση (κάλυψη εξόδων φύλαξης ή Ειδικού σχολείου, εργοθεραπείας, λογοθεραπείας, φυσικοθεραπείας, ψυχοθεραπείας, κλπ) ή επίδομα αναφορικά με τέκνα «Ειδικών Αναγκών», τότε κάθε τέτοια παροχή συμψηφίζεται με την παρούσα οικονομική ενίσχυση και καταβάλλεται μόνο το τυχόν υπόλοιπο της παρούσης.

Κατά τα λοιπά, ισχύουν τα αναφερόμενα στο άρθρο Γ.12 του Κεφαλαίου ΙΙ της παρούσης.

Δ. ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

1. Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης (ΤΕΑ) - Κλάδος Συνταξιοδοτικών Παροχών

Η Τράπεζα θα καταβάλλει για κάθε εργαζόμενό της, τακτική εισφορά εργοδότη, ως εξής:

α) Το ποσοστό επί του τμήματος των Αποδοχών μέχρι του Ορίου Αποδοχών {(δύο χιλιάδες τετρακόσια τριάντα δύο ευρώ και είκοσι πέντε λεπτά (€ 2.432,25)}, θα διαμορφωθεί ως εξής:

- Από 01.01.2025 έως 31.12.2025, από 2,5% σε 2,7%
- Από 01.01.2026 έως 31.12.2026, από 2,7% σε 2,9% και
- Από 01.01.2027, από 2,9% σε 3%

και

β) επί του τμήματος των Αποδοχών του ασφαλισμένου που υπερβαίνουν το Όριο Αποδοχών των δύο χιλιάδων τετρακοσίων τριάντα δύο ευρώ και είκοσι πέντε λεπτών (€ 2.432,25), θα διαμορφωθεί ως εξής:

- Από 01.01.2025 έως 31.12.2025, από 8,25% σε 8,5%
- Από 01.01.2026 έως 31.12.2026, από 8,5% σε 9,25%
- Από 01.01.2027, από 9,25% σε 10%

Κατά τα λοιπά, ισχύουν τα αναφερόμενα στο άρθρο Δ2.1.α του Κεφαλαίου ΙΙ της παρούσης.

2. Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης (ΤΕΑ) - Παροχές Κλάδου Συμπληρωματικών Παροχών

<u>Ανάλυση Παροχών</u>

- **Νοσοκομειακή Περίθαλψη**
  - Από την 01.11.2024, αν δεν γίνει χρήση άλλου ασφαλιστικού φορέα (δημόσιου ή ιδιωτικού), αυξάνεται το ποσοστό καταβολής των δαπανών, από εβδομήντα πέντε τοις εκατό (75%) σε εβδομήντα οκτώ τοις εκατό (78%).

    Εφόσον γίνει χρήση άλλου ασφαλιστικού φορέα (δημόσιου ή ιδιωτικού), αν ο φορέας αυτός καλύψει τουλάχιστον το είκοσι δύο τοις εκατό (22%) των δαπανών, τότε θα καταβάλλεται το ενενήντα τοις εκατό (90%) του ποσού που δεν κάλυψε ο άλλος φορέας.

  - Από την 01.01.2026, αν δεν γίνει χρήση άλλου ασφαλιστικού φορέα (δημόσιου ή ιδιωτικού), θα καταβάλλεται το ογδόντα τοις εκατό (80%) των δαπανών.

    Εφόσον γίνει χρήση άλλου ασφαλιστικού φορέα (δημόσιου ή ιδιωτικού), αν ο φορέας αυτός καλύψει τουλάχιστον το είκοσι τοις εκατό (20%) των δαπανών, τότε θα καταβάλλεται το ενενήντα τοις εκατό (90%) του ποσού που δεν κάλυψε ο άλλος φορέας.

- **Εξωνοσοκομειακή Περίθαλψη**
  - Από την 01.11.2024, αν δεν γίνει χρήση άλλου ασφαλιστικού φορέα (δημόσιου ή ιδιωτικού), αυξάνεται το ποσοστό καταβολής των δαπανών, από εβδομήντα πέντε τοις εκατό (75%) σε εβδομήντα οκτώ τοις εκατό (78%).

    Εφόσον γίνει χρήση άλλου ασφαλιστικού φορέα (δημόσιου ή ιδιωτικού), αν ο φορέας αυτός καλύψει τουλάχιστον το είκοσι δύο τοις εκατό (22%) των δαπανών, τότε θα καταβάλλεται το ενενήντα τοις εκατό (90%) του ποσού που δεν κάλυψε ο άλλος φορέας.
  - Από την 01.01.2026, αν δε γίνει χρήση άλλου ασφαλιστικού φορέα (Δημόσιου ή Ιδιωτικού) θα καταβάλλεται το ογδόντα τοις εκατό (80%) των δαπανών.

    Εφόσον γίνει χρήση άλλου ασφαλιστικού φορέα (δημόσιου ή ιδιωτικού), αν ο φορέας αυτός καλύψει τουλάχιστον το είκοσι τοις εκατό (20%) των δαπανών, τότε θα καταβάλλεται το ενενήντα τοις εκατό (90%) του ποσού που δεν κάλυψε ο άλλος φορέας.

- Για τις **διαγνωστικές και εργαστηριακές εξετάσεις,** οι οποίες διενεργούνται σε **συμβεβλημένο διαγνωστικό κέντρο**, η αποζημίωση που καταβάλλεται, διαμορφώνεται ως εξής:

  - Από την 01.11.2024, θα καταβάλλεται το εβδομήντα οκτώ τοις εκατό (78%) των δαπανών.

    Εφόσον γίνει χρήση άλλου ασφαλιστικού φορέα (δημόσιου ή ιδιωτικού), αν ο φορέας αυτός καλύψει τουλάχιστον το είκοσι δύο τοις εκατό (22%) των δαπανών, τότε θα καταβάλλεται το ενενήντα τοις εκατό (90%) του ποσού που δεν κάλυψε ο άλλος φορέας.

  - Από την 01.01.2026, θα καταβάλλεται το ογδόντα τοις εκατό (80%) των δαπανών.

    Εφόσον γίνει χρήση άλλου ασφαλιστικού φορέα (δημόσιου ή ιδιωτικού), αν ο φορέας αυτός καλύψει τουλάχιστον το είκοσι τοις εκατό (20%) των δαπανών, τότε θα καταβάλλεται το ενενήντα τοις εκατό (90%) του ποσού που δεν κάλυψε ο άλλος φορέας.

Κατά τα λοιπά, ισχύουν τα αναφερόμενα στο άρθρο Δ2.1.Β.1.5 του Κεφαλαίου ΙΙ της παρούσης.

3. Ασφαλιστική κάλυψη του εργαζόμενου στο ΤΕΑ/στην Eurolife FFH και μετά τα 65 έτη

Η Ασφάλιση Νοσοκομειακής-Εξωνοσοκομειακής περίθαλψης του Κλάδου Λοιπών Συμπληρωματικών Παροχών του ΤΕΑ/ ή στην Eurolife FFH, επεκτείνεται έως την ηλικία των εβδομήντα (70) ετών για τους εν ενεργεία εργαζόμενους.

Για τους εργαζόμενους, οι οποίοι συμμετέχουν σε Πρόγραμμα Εθελούσιας Εξόδου (με επιλογή αναγκαστικής άδειας ή και εφάπαξ), ισχύει μέχρι τη λήξη της περιόδου που συμφωνήθηκε ανάμεσα στην Τράπεζα και τον εργαζόμενο, και έως την ηλικία των εβδομήντα (70) ετών.

4. Παροχή Ιατροφαρμακευτικού Προγράμματος χωρίς εκπιπτόμενο ποσό σε Δίκτυο με συμβεβλημένα Ιατρικά Κέντρα και Ιατρούς

Η Τράπεζα θα καταβάλλει κάθε προσπάθεια για να συνεχίσει να παρέχει δίκτυο με συμβεβλημένα Ιατρικά Κέντρα και Ιατρούς στα οποία παρέχονται οι ίδιες καλύψεις του Ιατροφαρμακευτικού προγράμματος χωρίς εκπιπτόμενο ποσό.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ - ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΟΛΩΝ ΤΩΝ ΕΝ ΙΣΧΥ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ

(ΝΕΩΝ & ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΜΕΝΩΝ)

Α. ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ΟΥΠ)/ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

1. Σκοπός

Σκοπός του Οργανισμού είναι να ρυθμίζει τις σχέσεις μεταξύ της Τράπεζας και του προσωπικού της, που διέπεται από αυτόν, και να προάγει την αρμονική συνεργασία μεταξύ της Τράπεζας και του προσωπικού της.

Ο Οργανισμός ρυθμίζει τα θέματα του Προσωπικού της Τράπεζας στα σημεία, που αυτά δε ρυθμίζονται διαφορετικά από τους ισχύοντες νόμους και σχετικές διατάξεις, οι οποίοι εννοείται ότι είναι επικρατέστεροι, εκτός αν με το παρόν παρέχεται μεγαλύτερη προστασία στο προσωπικό.

Η διεύθυνση των εργασιών και της εν γένει δραστηριότητας της Τράπεζας όπως και η εσωτερική της οργάνωση και διοίκηση ανήκουν αποκλειστικά στη Διοίκηση της Τράπεζας.

Τα ανωτέρω περιλαμβάνουν, μέσα στα όρια του νόμου, την εν γένει οργάνωση και διοίκηση της Τράπεζας, τον προγραμματισμό, τη διεύθυνση, την περικοπή ή παύση δραστηριοτήτων, την ίδρυση νέων θέσεων εργασιών, τμημάτων, συστημάτων, επιχειρήσεων, μεθόδων και υπηρεσιών, την κατάργηση θέσεων, τμημάτων επιχειρήσεων και υπηρεσιών, την ανάθεση καθηκόντων, τον προσδιορισμό σχέσεων αναφοράς μεταξύ υπαλλήλων, τη διεύθυνση των υπαλλήλων. Η Διοίκηση ασκεί ελεύθερα και χωρίς περιορισμούς το διευθυντικό της δικαίωμα μέσα στα όρια των νόμων και του παρόντος Οργανισμού.

2. Προσωπικό Πεδίο Υπαγωγής

Στις διατάξεις του παρόντος Οργανισμού και του Παραρτήματός του, υπάγεται όλο το προσωπικό της Τράπεζας, που παρέχει τις υπηρεσίες του με σχέση εξαρτημένης εργασίας στα καταστήματα και υπηρεσίες της στην Ελλάδα (εκτός από τις παρακάτω εξαιρέσεις) και για όσο χρόνο το προσωπικό αυτό εργάζεται στην Ελλάδα. Δεν υπάγονται στον Οργανισμό (με εξαίρεση το Παράρτημα αυτού, που είναι ευρύτερης εφαρμογής κατά τον νόμο και την πειθαρχική διαδικασία, όπου είναι δυνατόν να εφαρμοστεί) οι ακόλουθοι:

α) Τα μέλη του ΔΣ της Τράπεζας που παρέχουν σ' αυτήν υπηρεσίες με σχέση εξαρτημένης εργασίας ή άλλη διαρκή σχέση, οι Γενικοί Διευθυντές της Τράπεζας, οι Αναπληρωτές και Βοηθοί Γενικοί Διευθυντές και/ή άλλα Διευθυντικά στελέχη ιδίου επιπέδου ανεξαρτήτως τίτλου, οι ιατροί και λοιπό νοσηλευτικό προσωπικό επί σχέσει εξαρτημένης εργασίας ή οποιαδήποτε άλλη.

β) Οι υπό οιαδήποτε σχέση νομικοί σύμβουλοι και οι δικηγόροι της Τράπεζας.

γ) Οι μισθωτοί πάσης φύσεως που έχουν προσληφθεί με σύμβαση ορισμένου χρόνου.

δ) Αλλοδαποί, δηλαδή εκείνοι που προσλήφθηκαν εκτός Ελλάδος από την Τράπεζα και υπηρετούν σε υπηρεσίες ή υποκαταστήματα αυτής στην Ελλάδα.

ε) Σύμβουλοι, ειδικοί συνεργάτες και άλλοι επαγγελματίες, που προσφέρουν τις υπηρεσίες τους είτε με μηνιαία αμοιβή είτε με άλλο τρόπο αμοιβής, ανεξάρτητα από τη φύση της σχέσης τους με την Τράπεζα.

3. Τοποθετήσεις – Καθήκοντα

Η Τράπεζα μπορεί, ανάλογα με τις ανάγκες της και μέσα στα πλαίσια και τους περιορισμούς του νόμου και της ατομικής σύμβασης εργασίας, να τοποθετεί σε οποιαδήποτε θέση και να αναθέτει οποιαδήποτε καθήκοντα σε οποιονδήποτε υπάλληλο.

Η τοποθέτηση του προσωπικού σε οποιαδήποτε θέση και/ ή ανάθεση οποιωνδήποτε υπηρεσιακών καθηκόντων ανήκει στη διακριτική ευχέρεια της Τράπεζας, λαμβανομένων υπόψη των ουσιαστικών προσόντων και ικανοτήτων.

4. Προσλήψεις

1. Το Προσωπικό προσλαμβάνεται για την κάλυψη των εκάστοτε αναγκών της Τράπεζας, όπως οι ανάγκες αυτές καθορίζονται εκάστοτε από τη Διεύθυνση.

2. Οι υποψήφιοι πρέπει να υποβάλουν τα παρακάτω δικαιολογητικά:

- Βιογραφικό Σημείωμα
- Ταυτότητα ή Διαβατήριο
- Πιστοποιητικό Γεννήσεως
- Αντίγραφο Ποινικού Μητρώου
- Πιστοποιητικό Στρατολογικής Κατάστασης τύπου Α για τους άνδρες
- Πιστοποιητικά ή επικυρωμένα Αντίγραφα Σπουδών
- Βεβαιώσεις Οικογενειακής Κατάστασης
- Πιστοποιητικά Προϋπηρεσίας και Συστατικές Επιστολές
- Όποια άλλα πιστοποιητικά ή δικαιολογητικά ήθελε εκάστοτε ζητήσει η Τράπεζα.

3. Οι υποψήφιοι θα υποβάλλονται σε ιατρικές εξετάσεις από γιατρούς υποδεικνυόμενους από την Τράπεζα.

4. Οι υποψήφιοι θα υποβάλλονται ακόμα σε οποιαδήποτε άλλη εξέταση, που η Τράπεζα θα θεωρεί αναγκαία ή χρήσιμη για την εξακρίβωση της καταλληλόλητας και ικανότητάς τους για τη θέση και τα καθήκοντα, για τα οποία προορίζονται.

5. Οι υποψήφιοι ειδοποιούνται από την Τράπεζα για την πρόσληψή τους, την ημερομηνία, από την οποία αρχίζει η σχέση εργασίας, τη θέση, την αντιμισθία τους, τον τόπο εργασίας,

τυχόν δοκιμαστική περίοδο και λοιπούς ουσιώδεις όρους της σύμβασης εργασίας. Είτε με την έγγραφη σύμβαση εργασίας είτε με χωριστό έγγραφο, η Τράπεζα γνωστοποιεί στους νεοπροσλαμβανόμενους τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης ή σχέσης εργασίας και όλα τα στοιχεία που απαιτεί ο νόμος (άρθρο 70 ΠΔ 80/2022, ν. 5053/2023 κλπ).

6. Οι νεοπροσλαμβανόμενοι υπάλληλοι, εκτός αν άλλως ήθελε αποφασισθεί από την Τράπεζα, προσλαμβάνονται πάντοτε με δοκιμαστική περίοδο χρονικού διαστήματος έως έξι (6) μηνών, σύμφωνα με το νόμο (άρθρο 4 ν. 5053/2023).

α) Ειδικότερα, στην περίπτωση σύναψης σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου προσλαμβάνονται με δοκιμαστική περίοδο χρονικού διαστήματος έως έξι (6) μηνών, κατά τη διάρκεια της οποίας η σύμβαση ή η σχέση εργασίας τελεί υπό δοκιμή.

Κατά τη διάρκεια ή με το πέρας της ανωτέρω δοκιμαστικής περιόδου, ο άμεσος Προϊστάμενος του υπαλλήλου συντάσσει δελτίο αξιολόγησης και σχετική εισήγηση γι' αυτόν, κατόπιν των οποίων αποφασίζεται, είτε ότι η δοκιμαστική υπηρεσία του εργαζομένου είναι επιτυχής και αυτός παραμένει στην Τράπεζα (οπότε ως χρόνος έναρξης της σύμβασης λογίζεται η αρχική ημερομηνία πρόσληψης του υπαλλήλου για όλα τα δικαιώματά του που στηρίζονται στην απασχόλησή του), είτε ότι η δοκιμαστική υπηρεσία του υπαλλήλου δεν είναι επιτυχής, και η σύμβαση υπό δοκιμή λύεται αυτοδικαίως (οπότε ο διανυθείς χρόνος λογίζεται ως χρόνος εργασίας για όλα τα δικαιώματα που παρήχθησαν μέχρι το σημείο της λύσης της).

β) Στην περίπτωση σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, προσλαμβάνονται με δοκιμαστική περίοδο ανάλογη του συνολικού χρόνου που προβλέπεται στη σύμβαση και, σε κάθε περίπτωση, δεν μπορεί να υπερβαίνει το ένα τέταρτο (1/4) της συνολικής περιόδου απασχόλησης, με ανώτατο όριο τους έξι (6) μήνες. Σε περίπτωση ανανέωσης της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου για την ίδια θέση και τα ίδια καθήκοντα, αυτή μετατρέπεται σε αορίστου χρόνου, χωρίς να προβλέπεται νέα δοκιμαστική περίοδος.

7. Όλες οι κενές θέσεις πληρούνται από τις τάξεις του υπάρχοντος Προσωπικού, εκτός αν κατά την κρίση της Τράπεζας δεν υπάρχει διαθέσιμος υπάλληλος με τα κατάλληλα προσόντα για την πλήρωσή τους.

8. Όταν το απαιτούν οι ανάγκες της Τράπεζας, η Τράπεζα μπορεί να προσλαμβάνει Προσωπικό επί προσωρινής βάσης, με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή με σύμβαση ορισμένου έργου.

5. Αποδοχές του προσωπικού

Οι τακτικές αποδοχές τόσο του κύριου όσο και του βοηθητικού προσωπικού αποτελούνται από ένα ενιαίο ποσό (συνολικός συμβατικός μισθός), που συμφωνείται εκάστοτε μεταξύ υπαλλήλου και Τράπεζας και ο οποίος περιλαμβάνει και καλύπτει όλες τις από οποιαδήποτε αιτία και πηγή νόμιμες αποδοχές του. Το ποσό αυτό δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να είναι κατώτερο από το σύνολο των εκάστοτε νόμιμων αποδοχών, όπως αυτές προκύπτουν από τις εκάστοτε νόμιμες πηγές (ενδεικτικά: ΣΣΕ, ΔΑ, κ.λπ.), που ισχύουν και δεσμεύουν την Τράπεζα.

Μονομερής μείωση από την Τράπεζα του συνολικού συμβατικού μισθού δεν είναι δυνατή.

Κάθε υπάλληλος ατομικά θα έχει πληροφόρηση για τον εκάστοτε συνολικό συμβατικό μισθό του. Η Τράπεζα είναι ανοικτή σε έλεγχο από την Επιθεώρηση Εργασίας ή κάθε άλλη αρμόδια αρχή για την τήρηση των υποχρεώσεών της έναντι του Προσωπικού της.

Από τις πιο πάνω ρυθμίσεις δεν θίγονται ούτε επηρεάζονται οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας που ισχύουν και δεσμεύουν κατά νόμο την Τράπεζα.

Η καταβολή του μηνιαίου συνολικού συμβατικού μισθού γίνεται με το σύστημα της καταβολής των αποδοχών σε δύο (2) δόσεις, η πρώτη καταβάλλεται ως προκαταβολή μέχρι την 15η ημέρα του μήνα και η δεύτερη ως εκκαθάριση της μισθοδοσίας του μήνα μέχρι την τελευταία ημερομηνία του κάθε μήνα.

6. Καθήκοντα Υπαλλήλων

1. Οι υπάλληλοι πρέπει να δείχνουν επιμέλεια κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους και να προστατεύουν και να προάγουν τα συμφέροντα της Τράπεζας κατά οποιοδήποτε νόμιμο δυνατό τρόπο και είναι υπεύθυνοι για όλες τις πράξεις ή παραλείψεις που συνεπάγονται ζημία ή κίνδυνο ζημίας για την Τράπεζα.

2. Οι υπάλληλοι πρέπει να αφιερώνουν όλες τις ικανότητες και την πείρα τους για την προαγωγή και την ανάπτυξη των υποθέσεων της Τράπεζας.

3. Οι υπάλληλοι υποχρεούνται να προσέρχονται στην εργασία τους στην καθορισμένη ώρα, να μην απουσιάζουν κατά την διάρκεια του ωραρίου της εργασίας τους χωρίς άδεια, να τηρούν αυστηρά το ωράριο εργασίας της Τράπεζας και να μην απασχολούνται κατά τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας τους σε εργασίες άλλες από τις σχετικές με τη δουλειά τους στην Τράπεζα ή σε άλλες απασχολήσεις.

4. Οι υπάλληλοι πρέπει να εκτελούν την εργασία τους σύμφωνα με τις εντολές και τις οδηγίες της Τράπεζας και τις εντολές και οδηγίες των Προϊσταμένων τους. Στην περίπτωση, κατά την οποία ένας υπάλληλος έχει τη γνώμη ότι η οδηγία ή εντολή που του δόθηκε είναι αντίθετη με τις πάγιες οδηγίες και εντολές της Τράπεζας ή ότι θα μπορούσε να προκαλέσει ζημία στην

Τράπεζα ή ότι είναι αντίθετη με το νόμο γενικότερα, θα πρέπει να δηλώσει έγγραφα την παραπάνω γνώμη του στον Προϊστάμενο που του έδωσε την παραπάνω οδηγία ή εντολή. Αν ο Προϊστάμενος, παρά τη σχετική παρατήρηση του υπαλλήλου, επιμένει στην εκτέλεση της οδηγίας ή εντολής που έδωσε, τότε (α) , εκτός από την κατωτέρω περίπτωση (β), ο υπάλληλος θα πρέπει να υπακούσει και ταυτόχρονα ή αμέσως μετά την εκτέλεσή της να αναφερθεί έγγραφα είτε στον άμεσο Προϊστάμενο του Προϊσταμένου, που έδωσε την εντολή, είτε κατευθείαν στη Διοίκηση με κοινοποίηση προς τον τελευταίο, (β) αν θεωρεί ότι η εντολή είναι καταφανώς παράνομη και ο Προϊστάμενος που έδωσε την εντολή, παρά την ανωτέρω παρατήρηση του υπαλλήλου επιμένει στην εκτέλεσή της, τότε πρέπει, πριν η εντολή εκτελεσθεί, αλλά σε κατάλληλο χρόνο, ώστε να μην βλαφθούν τα συμφέροντα της Τράπεζας ή πελατών της από την καθυστέρηση εκτέλεσης, το ζήτημα να αναφερθεί αμέσως για άμεση λύση στον Προϊστάμενο εκείνου που έδωσε την εντολή ή στην Διοίκηση της Τράπεζας, όπως είναι κατάλληλο.

5. Οι υπάλληλοι θα συμπεριφέρονται με τον καλύτερο δυνατό τρόπο προς τους πελάτες της Τράπεζας και θα τους παρέχουν τις υπηρεσίες τους με τη μεγαλύτερη προθυμία, ευγένεια και ταχύτητα, θα πρέπει ακόμα να συμπεριφέρονται άριστα στους συναδέλφους τους, να σέβονται την προσωπικότητα και τα δικαιώματά τους, ανεξάρτητα από τη θέση τους στην ιεραρχία, να αποφεύγουν κάθε είδους διακρίσεις, προσβλητικούς χαρακτηρισμούς ή παρενοχλήσεις, να επιδεικνύουν έναντι των συναδέλφων τους τη δέουσα κατανόηση, ευαισθησία, λεπτότητα και ευγένεια και να συνεργάζονται μαζί τους για την εκτέλεση των καθηκόντων τους και την εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Τράπεζας.

6. Οι υπάλληλοι υποχρεούνται να δηλώνουν χωρίς καθυστέρηση κάθε αλλαγή στην οικογενειακή τους κατάσταση, κάθε αλλαγή διεύθυνσης κατοικίας τους όπως και κάθε γεγονός, περιστατικό ή κατάσταση που θα μπορούσε να επηρεάσει την εργασιακή τους σχέση με την Τράπεζα ή που θα μπορούσε να αποτελέσει νομική βάση για οποιοδήποτε δικαίωμα απέναντι στην Τράπεζα. Οι συνέπειες τέτοιων γεγονότων ή περιστατικών αρχίζουν μόνο από την ανωτέρω αναγγελία που αποδεικνύεται μόνο με έγγραφη απόδειξη της Τράπεζας.

7. Απαγορεύεται η συστηματική συμμετοχή του υπαλλήλου σε τυχερά παιχνίδια επί χρήμασι ή η κερδοσκοπία στο χρηματιστήριο. Επιτρέπονται μόνο οι συνήθεις επενδύσεις σε χρηματιστηριακούς τίτλους κ.λπ.

8. Ο υπάλληλος, είτε κατά την διάρκεια της απασχόλησής του στην Τράπεζα είτε μετά τη λήξη της απασχόλησής του στην Τράπεζα, για οποιοδήποτε λόγο δεν θα αποκαλύπτει σε οποιοδήποτε τρίτο ούτε θα κάνει χρήση με οποιοδήποτε τρόπο οποιασδήποτε πληροφορίας

ή στοιχείου σχετικών με την επιχείρηση, τις εργασίες, τα προϊόντα, επιχειρηματικές, διοικητικές και οικονομικές μεθόδους και πρακτικές, έρευνα και ανάπτυξη, μελλοντικές προθέσεις και επιχειρηματικά σχέδια, εμπορικά απόρρητα λογαριασμούς και οικονομικά στοιχεία, καταλόγους πελατών, πολιτική , υποθέσεις και συναλλαγές της Τράπεζας, συγγενικών ή θυγατρικών προς αυτήν εταιριών ή οποιουδήποτε πελάτη της, που περιήλθαν σε γνώση του υπό την ιδιότητά του ως υπαλλήλου της Τράπεζας, ή άλλως θα καταβάλλει κάθε προσπάθεια για να εμποδίσει την περιέλευση τέτοιων πληροφοριών σε τρίτους. Μόνη εξαίρεση από τον παραπάνω κανόνα υπάρχει, εάν και κατά το μέτρο που το αντίθετο είναι απαραίτητο για την εκτέλεση των καθηκόντων του, όπως αυτά καθορίζονται εκάστοτε από την Τράπεζα. Επί τη λήξει της απασχόλησής του για οποιοδήποτε λόγο ο υπάλληλος θα επιστρέφει αμέσως στην Τράπεζα ή σε κάθε συγγενή εταιρία, ανάλογα με την περίπτωση, χωρίς ανάγκη όχλησης ή άλλης ενέργειας από μέρους των ανωτέρω, οποιαδήποτε αλληλογραφία, φακέλους, προδιαγραφές, έγγραφα, υπομνήματα, σημειώσεις, αρχεία, αναφορές και οποιαδήποτε άλλα αντικείμενα που ανήκουν στην Τράπεζα που θα βρίσκονται τυχόν στην κατοχή του ή υπό τον έλεγχό του μαζί με όποια τυχόν αντίγραφα των ανωτέρω.

9. Ο υπάλληλος κατά την διάρκεια της απασχόλησής του στην Τράπεζα δε θα αποκτά συμφέροντα ούτε θα αναλαμβάνει υποχρεώσεις ούτε θα απασχολείται υπό οποιαδήποτε σχέση είτε άμεσα είτε έμμεσα είτε για ίδιο αυτού λογαριασμό είτε για λογαριασμό άλλου φυσικού ή νομικού προσώπου είτε επ' αμοιβή είτε όχι, σε οποιαδήποτε επιχειρηματική δραστηριότητα ή επιχείρηση χωρίς την προηγούμενη έγγραφη άδεια της Τράπεζας, ανάλογα με την περίπτωση. Απαγορεύεται ακόμα η χωρίς την προηγούμενη έγγραφη συναίνεση της Τράπεζας συμμετοχή του υπαλλήλου με οποιαδήποτε μορφή σε εταιρείες, που έχουν εμπορική ή άλλη κερδοσκοπική δραστηριότητα, και η πάσης φύσεως παράλληλη απασχόληση σε εταιρίες που έχουν τέτοια δραστηριότητα. Απαγορεύεται ακόμη χωρίς την παραπάνω προϋπόθεση η συμμετοχή υπαλλήλων της Τράπεζας σε Διοικητικά Συμβούλια Ανωνύμων Εταιριών.

10. Οι υπάλληλοι δεν πρέπει να αναλαμβάνουν υποχρεώσεις είτε ως πρωτοφειλέτες είτε ως εγγυητές, που δε θα ήταν ανάλογες με τα εισοδήματα ή την περιουσία τους.

11. Η εκτός Τράπεζας συμπεριφορά του υπαλλήλου πρέπει να είναι κοινωνικά και ηθικά άμεμπτη.

12. Οι υπάλληλοι δεν πρέπει να κάνουν δημόσιες δηλώσεις επ' ονόματι της Τράπεζας χωρίς προηγούμενη έγκριση της Διοίκησης.

13. Ο υπάλληλος οφείλει να μην αποδέχεται από οιονδήποτε οποιοδήποτε άμεσο ή έμμεσο δώρο, παροχή ή χρηματική ή άλλη ανταμοιβή σε σχέση με προσφερθείσες υπηρεσίες ή υπηρεσίες που πρόκειται να προσφερθούν ή υποτίθεται πως προσφέρθηκαν.

14. Ο υπάλληλος οφείλει να αποφεύγει κάθε πράξη ή δραστηριότητα που αποδεδειγμένα αντιτίθεται στα συμφέροντα της Τράπεζας ή είναι εμφανώς ασυμβίβαστη με την αξιοπρέπεια του υπαλλήλου και τη θέση του στην Τράπεζα ή που από τη φύση της θέτει εν αμφιβόλω την ευσυνείδητη άσκηση των καθηκόντων του εργαζομένου και / ή περιορίζει την προσήλωσή του στο έργο που του έχει ανατεθεί από την Τράπεζα , κατά τον εργάσιμο χρόνο. Ακόμα, ο υπάλληλος οφείλει να αποφεύγει κάθε πράξη ή δραστηριότητα, που οδηγεί σε χρήση μέσων, υποδομών, δεδομένων, προσβάσεων ή ανθρώπινου δυναμικού της Τράπεζας για ίδιον όφελος του υπαλλήλου ή συνδεόμενων με αυτόν τρίτων προσώπων ή που επηρεάζει προς όφελος του ίδιου του υπαλλήλου ή προς όφελος τρίτου φυσικού ή νομικού προσώπου τις εν γένει υπηρεσιακές διαδικασίες της Τράπεζας, όπως ενδεικτικά σύναψη συμβάσεων, χορηγήσεων ή προμηθειών.

15. Δεν απαιτείται προηγούμενη συναίνεση της Τράπεζας για τη συμμετοχή του υπαλλήλου σε δραστηριότητες, που ασκούνται εκτός ωρών εργασίας στα πλαίσια νόμιμης πολιτικής, συνδικαλιστικής, κοινωφελούς, κοινωνικής ή αθλητικής δράσης. Ο υπάλληλος όμως, που συμμετέχει σε τέτοιες δραστηριότητες, οφείλει να μη συνδέει ούτε να αφήνει να συνδεθεί το όνομα της Τράπεζας με οποιαδήποτε άλλη παρόμοια δραστηριότητα, χωρίς την προηγούμενη έγγραφη συναίνεσή της.

16. Εάν και στο μέτρο που η εκάστοτε πολιτική της Τράπεζας επιτρέπει την πρόσληψη συγγενών, ο υπάλληλος δε δικαιούται, ούτε ατομικά λόγω θέσεως ούτε μετέχοντας σε αρμόδια συλλογικά όργανα, να συμμετέχει καθ' οποιονδήποτε τρόπο στην εξέταση, επίλυση ή απόφαση επί ζητήματος ή υποθέσεως, για το οποίο ο ίδιος ή συγγενείς του εξ αίματος ή εξ αγχιστείας μέχρι τρίτου βαθμού έχουν προφανές συμφέρον.

17. Εάν και στο μέτρο που η εκάστοτε πολιτική της Τράπεζας επιτρέπει την πρόσληψη συγγενών, υπάλληλοι συγγενείς προς αλλήλους εξ αίματος ή εξ αγχιστείας μέχρι τρίτου βαθμού δεν μπορούν να συμμετέχουν στο ίδιο υπηρεσιακό συλλογικό όργανο.

18. Εάν και στο μέτρο που η εκάστοτε πολιτική της Τράπεζας επιτρέπει την πρόσληψη συγγενών, υπάλληλοι συγγενείς προς αλλήλους εξ αίματος ή εξ αγχιστείας μέχρι τρίτου βαθμού υπάγονται στους ακόλουθους περιορισμούς:

Α) Υπάλληλοι συγγενείς μεταξύ τους δεν είναι επιτρεπτό να τοποθετούνται σε θέσεις, από τις οποίες ο ένας μπορεί με οποιοδήποτε τρόπο να ελέγχει, να προωθεί, να εξετάζει, να εγκρίνει, να καθορίζει ή να επηρεάζει την εργασία που εκτελεί ο άλλος.

Β) Δεν θεωρείται επιτρεπτό οι συγγενείς υπάλληλοι να τοποθετούνται σε θέσεις, από τις οποίες ο ένας μπορεί να επηρεάσει την μισθολογική εργασία ή προαγωγή του άλλου.

Γ) Οποιαδήποτε εξαίρεση σε αυτή την πολιτική πρέπει να εγκρίνεται από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο μετά από εισήγηση της Επιτροπής Ελέγχου που λειτουργεί στην Τράπεζα.

Δ) Με βάση τις ανωτέρω αρχές οι υπάλληλοι, που κατέστησαν συγγενείς μετά την πρόσληψή τους ή και τη συγχώνευση / απορρόφηση του νομικού προσώπου, στο οποίο υπηρετούν, θα μετακινούνται σε άλλες υπηρεσίες ή τμήματα μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα.

7. Υποχρεώσεις της Τράπεζας

1. Η Τράπεζα οφείλει να μεριμνά, ώστε οι Προϊστάμενοι και οι ιεραρχικά ανώτεροι, να φροντίζουν για την εκπαίδευση και προαγωγή των ικανοτήτων και της γνώσης των υφισταμένων τους σε θέματα σχετικά με τραπεζικές συναλλαγές και εργασίες της Τράπεζας γενικότερα.

2. Η Τράπεζα οφείλει να μεριμνά, ώστε οι Διευθυντές και οι ιεραρχικά Προϊστάμενοι γενικότερα να εξασφαλίζουν ότι οι υφιστάμενοί τους θα είναι πληροφορημένοι επί όλων των γενικών οδηγιών, επί όλων των οδηγιών που εκδίδονται από καιρό σε καιρό όπως και επί όλων των οδηγιών που αφορούν τους υφισταμένους τους ή τα τμήματά τους. Πρέπει να επιβλέπουν την ορθή εφαρμογή των παραπάνω οδηγιών και τη σωστή εκτέλεση των καθηκόντων τους από τους υφισταμένους τους, προς τους οποίους πρέπει να παρέχουν όλες τις απαραίτητες οδηγίες και εξηγήσεις.

3. Η Τράπεζα οφείλει να μεριμνά, ώστε οι Διευθυντές και οι Προϊστάμενοι να παρέχουν στο Ανθρώπινο Δυναμικό Ομίλου και / ή στη Διοίκηση ανεπηρέαστες και αντικειμενικές γνώμες για την εργατικότητα, ικανότητα, ήθος και συμπεριφορά των υφισταμένων τους και να αναφέρουν οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη των ανωτέρω που είτε είναι εκτός από τη συνήθη κανονική πορεία της δουλειάς και των καθηκόντων τους ή που θα ήταν δυνατό να αποτελέσει πηγή παραπόνων.

4. Η Τράπεζα οφείλει να εξασφαλίζει συνθήκες σεβασμού της προσωπικότητας και αξιοπρέπειας των υπαλλήλων κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους και να εφαρμόζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

5. Η Τράπεζα οφείλει να τηρεί τις διατάξεις του παρόντος Οργανισμού.

6. Η Τράπεζα πρέπει να παίρνει τα εκάστοτε απαιτούμενα μέτρα για την ασφάλεια των υπαλλήλων κατά την εκτέλεση της εργασίας τους, να τηρεί τους όρους, κανόνες και προδιαγραφές τραπεζικής ασφαλείας, όπως εκάστοτε ισχύουν, να παρέχει εκπαίδευση σε θέματα τραπεζικής ασφαλείας στους εργαζομένους και να καταβάλει κάθε δυνατή και εφικτή προσπάθεια για την εξασφάλιση και / ή τη μείωση κάθε κινδύνου από εγκληματικές πράξεις.

7. Η Τράπεζα οφείλει να εξασφαλίζει υγιεινές συνθήκες εργασίας και να τηρεί την ισχύουσα νομοθεσία σχετικά με την υγιεινή και καθαριότητα στους χώρους εργασίας και τους κοινόχρηστους χώρους. Οι υπάλληλοι οφείλουν να συνεργάζονται στην τήρηση των ανωτέρω κανόνων, να αποφεύγουν την ρύπανση των χώρων εργασίας και των κοινόχρηστων χώρων και να επισημαίνουν κάθε γεγονός αντίθετο προς τους ανωτέρω κανόνες.

8. Γίνεται σεβαστή και διασφαλίζεται από την Τράπεζα η ελευθερία πολιτικών και φιλοσοφικών πεποιθήσεων, στο πλαίσιο που καθορίζεται από το Σύνταγμα και την ισχύουσα νομοθεσία. Η υπηρεσιακή κρίση και εξέλιξη του υπαλλήλου δεν επηρεάζονται είτε θετικά είτε αρνητικά, από τις πολιτικές και φιλοσοφικές πεποιθήσεις του υπαλλήλου στο ανωτέρω πλαίσιο.

9. Η συνδικαλιστική δραστηριότητα του υπαλλήλου είναι συνταγματικό δικαίωμά του και ασκείται στο πλαίσιο της κείμενης νομοθεσίας. Η νόμιμη συνδικαλιστική δραστηριότητα δεν επηρεάζει, θετικά ή αρνητικά, την υπηρεσιακή κατάσταση και εξέλιξη του υπαλλήλου και κάθε ανάμιξη της Τράπεζας στην ανωτέρω συνδικαλιστική δραστηριότητα δεν είναι επιτρεπτή, παρά μόνο αν και στο μέτρο που τούτο επιτρέπεται από την κείμενη νομοθεσία.

10. Οι ανωτέρω υποχρεώσεις της Τράπεζας συνιστούν και αντίστοιχα δικαιώματα των υπαλλήλων. Κατά τα λοιπά, οι υπάλληλοι έχουν όλα τα δικαιώματα που πηγάζουν από τους κάθε μορφής κανόνες δικαίου που διέπουν το εργασιακό καθεστώς των εργαζομένων στην Τράπεζα.

8. Καθήκοντα Προϊσταμένων

Οι Προϊστάμενοι έχουν πέραν των γενικών και τις κατωτέρω ειδικές υποχρεώσεις:

Να ασκούν τα διοικητικά τους καθήκοντα με σεβασμό της προσωπικότητας των υφισταμένων και των συνεργατών τους.

Να μεριμνούν για την επαρκή υπηρεσιακή ενημέρωση, κατάλληλη υπηρεσιακή υποστήριξη και κατάρτιση των υφισταμένων τους.

Να μεριμνούν για τον έγκαιρο ορισμό και προετοιμασία των αναπληρωτών τους στα καθήκοντά τους, εφόσον προβλέπονται.

Να μεριμνούν για την δίκαιη και έγκαιρη διευθέτηση παραπόνων και προβλημάτων των υφισταμένων τους.

Να δείχνουν την πρέπουσα κατανόηση και ευαισθησία σε ανθρώπινα προβλήματα των υφισταμένων και των συνεργατών τους.

Να ασκούν υπεύθυνα, δίκαια και αμερόληπτα όλα τα καθήκοντα, δικαιώματα και αρμοδιότητές τους σε σχέση με τους υφισταμένους και συνεργάτες τους και την εν γένει υπηρεσιακή κατάσταση και εξέλιξη των τελευταίων.

9. Δελτία Αξιολόγησης

1. Κατά τους δύο πρώτους μήνες έκαστου ημερολογιακού έτους ο άμεσος Προϊστάμενος του υπαλλήλου από κοινού με τον Προϊστάμενό του, ετοιμάζουν για κάθε υπάλληλο Δελτίο Αξιολόγησης, σχετικό με τις γνώσεις του, την εργατικότητα και την ευσυνειδησία του, την επάρκειά του κατά την εκτέλεση της εργασίας του, το υπηρεσιακό του ήθος και στάση έναντι των πελατών και των συναδέλφων του, την επίτευξη των στόχων, εφόσον έχουν τεθεί, κατά το διάστημα του προηγούμενου ημερολογιακού έτους.

Η μορφή, τα θέματα, ο τρόπος αξιολόγησης και γενικότερα η δομή του Δελτίου Αξιολόγησης καθορίζονται εκάστοτε από τη Διοίκηση της Τράπεζας, που μπορεί να τα τροποποιεί ανάλογα με τις εκάστοτε επιχειρηματικές συνθήκες και ανάγκες. Δελτία Αξιολόγησης συντάσσονται ακόμα και σε οποιαδήποτε άλλη περίπτωση, η Τράπεζα θεωρεί τούτο αναγκαίο.

Ο υπάλληλος, στον οποίο αφορά το Δελτίο Αξιολόγησης, δικαιούται να γνωρίζει το περιεχόμενο του Δελτίου και να προσθέσει σ' αυτό τυχόν παρατηρήσεις του, αν υπάρχουν.

Σε περίπτωση που ο υπάλληλος θεωρεί ότι αδικήθηκε κατά τη σύνταξη του Δελτίου Αξιολόγησης και την σ' αυτό βαθμολογία του, μπορεί να προσφύγει μέσα σε ένα τριήμερο από την κοινοποίηση σε αυτόν του Δελτίου, στον ιεραρχικά Προϊστάμενο των συντακτών του Δελτίου Αξιολόγησής του ή στον αντικαταστάτη του, σε περίπτωση απουσίας ή κωλύματος του ανωτέρω. Εάν ο υπάλληλος εντός πέντε (5) ημερών δεν ικανοποιηθεί από την απόφαση του ανωτέρω ή δεν υπάρχει καθόλου απάντηση, μπορεί μέσα σε πέντε (5) μέρες να προσφύγει στο Υπηρεσιακό / Πειθαρχικό Συμβούλιο.

Το συμπληρωμένο Δελτίο Αξιολόγησης, μετά την οριστικοποίησή του, τηρείται, σε ηλεκτρονική μορφή, στο εκάστοτε ισχύον πληροφοριακό σύστημα του Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου και ο εργαζόμενος έχει άμεση πρόσβαση σε αυτό.

2. Συμφωνείται ότι καθίσταται υποχρεωτική σε όλα τα Δελτία Αξιολόγησης με γενική βαθμολογία, την χαμηλότερη στην εκάστοτε κλίμακα, η καταγραφή σχολίων από τους Αξιολογητές -και στις επιμέρους αξιολογήσεις.

10. Ωράριο Εργασίας

Ωράριο Εργασίας των υπαλλήλων της Τράπεζας είναι εκείνο που προβλέπεται από τις εκάστοτε ΕΣΣΕ ή κλαδικές ΣΣΕ ή άλλες ισχύουσες διατάξεις.

11. Απουσίες, Άδειες, Ασθένειες

1. Ετήσιες κανονικές άδειες χορηγούνται κανονικά και υποχρεωτικά στο Προσωπικό σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες κλαδικές ΣΣΕ ή άλλες ισχύουσες διατάξεις. Κατά τη

διάρκεια του πρώτου τριμήνου κάθε χρόνου οι υπάλληλοι υποβάλλουν αιτήσεις, με τις οποίες καθορίζουν τη χρονική περίοδο, κατά την οποία επιθυμούν να λάβουν την ετήσια άδειά τους κατά το έτος αυτό. Οι Προϊστάμενοι σε συνεργασία με το Ανθρώπινο Δυναμικό Ομίλου, προγραμματίζουν τις ετήσιες άδειες των υπαλλήλων τους, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες της Τράπεζας, την περίοδο κατά την οποία ο υπάλληλος είχε λάβει την κανονική του άδεια κατά τον προηγούμενο χρόνο, τις ειδικές οικογενειακές και / ή άλλες ανάγκες του υπαλλήλου και τις διατάξεις και περιορισμούς των σχετικών νόμων. Η Τράπεζα έχει το δικαίωμα να προγραμματίσει ελεύθερα την περίοδο, κατά την οποία θα λάβουν την άδειά τους οι υπάλληλοι, που δεν υπέβαλαν την παραπάνω αίτηση.

2. Οι υπάλληλοι δικαιούνται ακόμα και όλες τις άλλες άδειες, που προβλέπονται εκάστοτε από τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις (Νόμοι, ΣΣΕ κ.λπ.) υπό τους όρους και προϋποθέσεις που ορίζονται σ' αυτές.

3. Άδειες άνευ αποδοχών, κατ' αρχήν, δεν παρέχονται/ παρά τούτο, τέτοιες άδειες μπορούν να δοθούν σε εξαιρετικές περιπτώσεις για αποδεδειγμένο και σοβαρό λόγο, που δικαιολογεί, κατά την κρίση της Διοίκησης, τέτοια εξαίρεση.

4. Ο υπάλληλος δεν επιτρέπεται να απουσιάσει από την εργασία χωρίς προηγούμενη άδεια από την Τράπεζα.

5. Αν ο υπάλληλος για οποιονδήποτε λόγο δεν μπορεί να προσέλθει στην εργασία και είναι αδύνατο να έχει ζητήσει προηγουμένως άδεια απουσίας από την εργασία, οφείλει να ειδοποιήσει τον Προϊστάμενό του μέχρι τις 9.00 π.μ. της ίδιας ημέρας, το αργότερο, για τα αίτια και την πιθανή διάρκεια της απουσίας του. Η Τράπεζα θα έχει το δικαίωμα να ερευνήσει τον προβαλλόμενο λόγο απουσίας είτε με γιατρό της εκλογής της, αν ο προβαλλόμενος λόγος είναι ασθένεια, είτε με οποιονδήποτε άλλο κατάλληλο πρόσωπο στην περίπτωση που προβάλλεται άλλος λόγος απουσίας. Σε περίπτωση αποχής λόγω ασθένειας ο υπάλληλος οφείλει να υποβάλει σχετική ιατρική βεβαίωση, αναλόγως με την περίπτωση.

6. Οι συνέπειες της απουσίας του υπαλλήλου από την εργασία του είναι εκείνες που προβλέπονται από την Ελληνική Εργατική Νομοθεσία.

12. Μεταθέσεις – Αποσπάσεις

1. Η Τράπεζα μπορεί να μεταθέτει το προσωπικό χωρίς κανένα περιορισμό σε οποιοδήποτε κατάστημα ή υπηρεσία, εφόσον βρίσκονται στην ίδια πόλη. Η ευρύτερη περιφέρεια του λεκανοπεδίου Αττικής, περιλαμβανομένων των Δήμων Αθηναίων, Πειραιώς και όλων των άλλων Δήμων και Κοινοτήτων και περιχώρων τούτων που ευρίσκονται σ' αυτό, θεωρούνται ότι αποτελούν ίδια πόλη για τους σκοπούς τους παρόντος.

2. Μεταθέσεις πέραν των ορίων που ορίζονται στην παραπάνω παράγραφο 1 απαιτούν την συναίνεση του υπαλλήλου, επιφυλασσόμενων των εξαιρέσεων των εδαφίων 3 και 5.2 παρακάτω.

3. Η Τράπεζα μπορεί να μεταθέτει ελεύθερα και χωρίς τους περιορισμούς των παραγράφων 1 και 2 παραπάνω (α) τους Διευθυντές καταστημάτων σε οποιοδήποτε κατάστημα της Τράπεζας στην Ελλάδα ως Διευθυντές, (β) Στελέχη της Τράπεζας προκειμένου να τοποθετηθούν σε θέση Διευθυντού καταστήματος στο κατάστημα, την Διεύθυνση του οποίου θα αναλάβουν.

4. Σε περίπτωση μετάθεσης υπαλλήλου σε άλλη πόλη, η Τράπεζα καλύπτει τα εύλογα οδοιπορικά έξοδα του ίδιου και της οικογένειας του, τα έξοδα μεταφοράς της οικοσκευής του με την προσκόμιση των σχετικών τιμολογίων ή άλλων κατάλληλων δικαιολογητικών καθώς και ό,τι άλλες παροχές π.χ. ενοίκιο κ.λπ., εάν και στο μέτρο που προβλέπονται από την εκάστοτε πολιτική Μεταθέσεων της Τράπεζας ανάλογα με την περίπτωση.

5.1 Μεταθέσεις από πόλη σε πόλη απαιτούν την συναίνεση του υπαλλήλου επιφυλασσομένων των εξαιρέσεων των εδαφίων της 3 και 5.2 της παρούσης.

5.2 Η ρύθμιση αυτή δεν ισχύει όσον αφορά στελέχη του δικτύου (επιπέδου Προϊσταμένων τμημάτων και/ ή υπηρεσιών και άνω) καθώς και εξειδικευμένου προσωπικού (π.χ. επαγγελματικούς ή στεγαστικούς συμβούλους κ.λπ.) εφόσον η χιλιομετρική απόσταση του τόπου υπηρεσίας του υπαλλήλου με τον τόπο μετάθεσής του είναι μέχρι τριάντα (30) χιλιόμετρα.

5.3 Αποκλειστικά και μόνο για τις υπαγόμενες στις ρυθμίσεις του αμέσως προηγούμενου εδαφίου (5.2) μεταθέσεις καλύπτονται από την Τράπεζα τα εύλογα έξοδα μετακίνησης του μετατιθέμενου υπαλλήλου για την μετάβασή του στην νέα μονάδα εργασίας και την επιστροφή του βάσει της εκάστοτε ισχύουσας Πολιτικής της Τράπεζας για το ανωτέρω θέμα.

6. Η Τράπεζα δικαιούται για την κάλυψη προσωρινών και /ή επειγουσών και /ή άμεσων αναγκών καταστημάτων άλλων πόλεων να αποσπά σε οποιαδήποτε θέση άλλης πόλης υπαλλήλους για περίοδο όχι μεγαλύτερη των τριών μηνών. Στις περιπτώσεις αυτές για την επιλογή του υπαλλήλου λαμβάνεται υπόψη και η οικογενειακή του κατάσταση. Παράταση της παραπάνω περιόδου προσωρινής απόσπασης είναι δυνατή μόνο με την έγγραφη συγκατάθεση του υπαλλήλου.

7. Η πράξη της μετάθεσης κοινοποιείται στην υπηρεσία του μετατιθέμενου και ο αρμόδιος Προϊστάμενος είναι υπεύθυνος για την κοινοποίησή της στον υπάλληλο. Ο τελευταίος είναι υποχρεωμένος να εμφανισθεί προς ανάληψη υπηρεσίας στον τόπο και θέση, στην οποία

μετατίθεται, μέσα σε 20 εργάσιμες μέρες από την κοινοποίηση της μετάθεσης. Στην αντίθετη περίπτωση, θεωρείται αδικαιολογήτως απών, με όλες τις εντεύθεν συνέπειες.

Σε περίπτωση που υπηρεσιακές ανάγκες επιβάλλουν την άμεση μετακίνηση του εργαζομένου στην νέα του θέση χωρίς τήρηση της άνω προθεσμίας, ο υπάλληλος είναι υποχρεωμένος να συμμορφωθεί άμεσα στη σχετική εντολή, αλλά η Τράπεζα παρέχει σ' αυτόν, σε εύλογο μετά την μετακίνηση χρόνο, τη δυνατότητα να ρυθμίσει τυχόν οικογενειακές, προσωπικές ή άλλες εκκρεμότητες.

8. Η Τράπεζα δύναται για κάλυψη υπηρεσιακών αναγκών, να αποστέλλει εκτάκτως και προσωρινώς υπαλλήλους, εκτός συνήθους και συμπεφωνημένου τόπου εργασίας τους με κάλυψη των εξόδων τους, με βάση τις εκάστοτε πολιτικές της Τράπεζας. Σε περίπτωση διανυκτέρευσης εκτός της ανωτέρω έδρας του, ο υπάλληλος δικαιούται τις παροχές που προβλέπει η εργατική νομοθεσία.

13. Πειθαρχικά Παραπτώματα και Πειθαρχικές Ποινές

1. Ως πειθαρχικό παράπτωμα που συνεπάγεται πειθαρχική ποινή, θεωρείται κάθε παράβαση των καθηκόντων των υπαλλήλων, όπως περιγράφονται παραπάνω, και γενικότερα κάθε παράβαση των υπηρεσιακών καθηκόντων όπως και κάθε πράξη ή παράλειψη του υπαλλήλου που μπορεί να βλάψει τα συμφέροντα της Τράπεζας, να μειώσει την υπόληψη της Τράπεζας ή του υπαλλήλου ή να υποσκάψει την πειθαρχία.

2. Πειθαρχικά παραπτώματα είναι:

- Αγενής ή απρεπής συμπεριφορά προς τους Προϊσταμένους, τους συναδέλφους ή τους πελάτες.
- Μη τήρηση των κανόνων και των οδηγιών της Τράπεζας και τους παρόντος Οργανισμού.
- Μη τήρηση τη εχεμύθειας, όσον αφορά τις εργασίες και υποθέσεις της Τράπεζας και των πελατών της.
- Η εκτός Τράπεζας μη ορθή από κοινωνικής και ηθικής πλευράς συμπεριφορά.
- Η συστηματική συμμετοχή σε τυχερά παίγνια επί χρήμασι.
- Οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη έναντι της Τράπεζας, συναδέλφων, πελατών ή τρίτων που τιμωρείται ποινικά κατά το νόμο.
- Η αυθαίρετη απουσία, η αδικαιολόγητη αργοπορία προσέλευσης στην εργασία, η έξοδος από την Τράπεζα χωρίς κατάλληλη άδεια από τον Προϊστάμενο, η αποχώρηση από την εργασία νωρίτερα από την κανονική ώρα
- Εκτέλεση κατά τις εργάσιμες ώρες οποιασδήποτε άλλης εργασίας ή άλλης απασχόλησης που δεν έχει σχέση με την εργασία του υπαλλήλου στην Τράπεζα.

- Χρησιμοποίηση της ιδιότητας του υπαλλήλου της Τράπεζας για την εξυπηρέτηση ιδιωτικών συμφερόντων.
- Αποδοχή αμοιβών, δώρων κ.λπ. πλεονεκτημάτων από συναλλασσόμενους με την Τράπεζα.
- Η παράλειψη ή αποφυγή υποβοήθησης ή η παρεμπόδιση του έργου του Εσωτερικού Ελέγχου της Τράπεζας και / ή κάθε υπηρεσιακού Οργάνου ενεργούντος στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς του κατά τις κείμενες διατάξεις.
- Οποιαδήποτε πράξη που αντίκειται στις κείμενες διατάξεις που αφορούν τις τραπεζικές εργασίες.
- Ο χρηματισμός, η δωροληψία, η χρησιμοποίηση μέσων και δυναμικού της Τράπεζας για την εκτέλεση ιδίων εργασιών ή εργασιών τρίτων ξένων προς την Τράπεζα.
- Η πλημμελής εκτέλεση της υπηρεσίας.
- Η απείθεια προς τις εντολές των Προϊσταμένων, η άρνηση εκτέλεσης υπηρεσίας αρμοδίως διαταχθείσης.
- Οποιαδήποτε μορφής βία και παρενόχληση στην εργασία, όπως ορίζονται στο Παράρτημα 1 του Α΄ Μέρους του παρόντος ΟΥΠ.

3. Προβλέπονται οι ακόλουθες πειθαρχικές ποινές:

- Προφορική Παρατήρηση
- Γραπτή Παρατήρηση
- Γραπτή Επίπληξη
- Πρόστιμο μέχρι το 1/5 του ημερήσιου μισθού
- Προσωρινή παύση από την εργασία μέχρι 3 μήνες για κάθε ημερολογιακό έτος, σε περίπτωση σοβαρού πειθαρχικού παραπτώματος καθ' υποτροπή

4. Οι Πειθαρχικές Ποινές πρέπει να είναι αιτιολογημένες και επιβάλλονται ως εξής:

α) Η ποινή της Προφορικής και Γραπτής Παρατήρησης από τον Προϊστάμενο του υπαλλήλου με κοινοποίηση στο Ανθρώπινο Δυναμικό Ομίλου.

β) Η Γραπτή Επίπληξη από το Ανθρώπινο Δυναμικό Ομίλου με κοινοποίηση στον Προϊστάμενο του υπαλλήλου.

γ) Το Πρόστιμο μέχρι το 1/5 του ημερήσιου μισθού και η Προσωρινή Παύση από επιτροπή συγκείμενη από τον Γενικό Διευθυντή, τον Γενικό Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου και τον Διευθυντή του Υπαλλήλου.

5. Εκτός από την ποινή της προφορικής και γραπτής παρατήρησης καμία άλλη ποινή δεν επιβάλλεται χωρίς να κληθεί εγγράφως ο υπάλληλος σε έγγραφη απολογία, που πρέπει να υποβληθεί μέσα σε τέσσερις μέρες από την ημερομηνία που περιήλθε σ' αυτόν η κλήση σε

απολογία. Στην κλήση για απολογία πρέπει να αναφέρεται με σαφήνεια και λεπτομέρεια το πειθαρχικό παράπτωμα, για το οποίο κατηγορείται ο υπάλληλος. Πριν από την υποβολή της αιτιολογίας ο υπάλληλος έχει το δικαίωμα να ζητήσει να λάβει γνώση όλων των εγγράφων που αφορούν την υπόθεση, για την οποία κινήθηκε η εναντίον του πειθαρχική διαδικασία. Αν η απολογία δεν υποβληθεί μέσα στην ανωτέρω προθεσμία, η ποινή μπορεί να επιβληθεί και χωρίς αυτή.

6. Στον υπηρεσιακό φάκελο του υπαλλήλου γίνεται μνεία κάθε επιβληθείσης πειθαρχικής ποινής.

7. Κανείς δε διώκεται πειθαρχικά περισσότερο από μια φορά για την ίδια πράξη, που έχει ήδη κριθεί πειθαρχικά. Για την ίδια πράξη επιβάλλεται μια ποινή, ακόμα και αν η πράξη ενέχει τα στοιχεία περισσότερων του ενός πειθαρχικών παραπτωμάτων. Στην περίπτωση που συνδικάζονται περισσότερα του ενός πειθαρχικά παραπτώματα, επιβάλλεται μια πειθαρχική ποινή κατά συγχώνευση.

8. Σε περίπτωση πράξεων ή παραλείψεων του υπαλλήλου που συνιστούν πειθαρχικά παραπτώματα όπως παραπάνω και ανεξάρτητα από το αν κινήθηκε η πειθαρχική διαδικασία ή επιβλήθηκε ή όχι πειθαρχική ποινή, η Τράπεζα δικαιούται περαιτέρω να ασκήσει οποιοδήποτε άλλο δικαίωμά της σε συνάρτηση με αυτές, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις.

9. Η απόφαση για την επιβολή πειθαρχικής ποινής γνωστοποιείται έγγραφα στον ενδιαφερόμενο υπάλληλο, ο οποίος και υπογράφει χρονολογημένο αποδεικτικό. Σε περίπτωση που ο ενδιαφερόμενος υπάλληλος αρνηθεί να υπογράψει το αποδεικτικό, ο Γενικός Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου με την επίδοση σημειώνει την άρνηση αυτή πάνω στο αποδεικτικό, το χρονολογεί και το υπογράφει. Ο υπάλληλος έχει δικαίωμα να προσφύγει κατά επιβληθείσης σ' αυτόν πειθαρχικής ποινής ενώπιον του Υπηρεσιακού Συμβουλίου της Τράπεζας.

10. Η όλη πειθαρχική διαδικασία δε σχετίζεται ούτε αποτελεί προαπαιτούμενο ή προϋπόθεση για την άσκηση από την Τράπεζα παράλληλα ή διαδοχικά και κάθε άλλου δικαιώματός της έναντι υπαλλήλων και δη εκείνου της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας για οποιοδήποτε νόμιμο λόγο.

11. Σχετικά με παραπτώματα που αφορούν σε κάθε μορφής βία και παρενόχληση στην εργασία, ως προς τις επιβαλλόμενες κυρώσεις / μέτρα και τη διαδικασία, ισχύουν τα αναφερόμενα στο Παράρτημα 1 του Α΄ Μέρους του παρόντος ΟΥΠ με τίτλο «Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία και διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία».

14. Υπηρεσιακό / Πειθαρχικό Συμβούλιο

Στην Τράπεζα λειτουργεί Υπηρεσιακό / Πειθαρχικό Συμβούλιο.

1. Το Συμβούλιο αποτελείται από α) τρεις υπαλλήλους Διευθυντικού επιπέδου, που ορίζονται από τη Διοίκηση της Τράπεζας τον Ιανουάριο κάθε χρόνου με ετήσια θητεία β) δύο υπαλλήλους που διορίζονται από την Συνδικαλιστική Οργάνωση, στην οποία ανήκει ο εγκαλούμενος υπάλληλος, ή προκειμένου περί υπαλλήλων που δεν ανήκουν σε συγκεκριμένη Συνδικαλιστική Οργάνωση, από την πλέον αντιπροσωπευτική, τον Ιανουάριο κάθε χρόνου με ετήσια θητεία και από ισάριθμους αναπληρωτές από κάθε πλευρά.

2. Με επιφύλαξη των οριζόμενων στο Παράρτημα 1 του Α΄ Μέρους του παρόντος ΟΥΠ με τίτλο «Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία και διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία», τα καθήκοντα του Υπηρεσιακού Συμβουλίου περιλαμβάνουν:

2.1 Να εξετάζει τα παράπονα των υπαλλήλων για κάθε θέμα που σχετίζεται με την εργασία. Τα παράπονα πρέπει να υποβάλλονται εγγράφως στον άμεσο Προϊστάμενο του υπαλλήλου. Αν ο Προϊστάμενος δεν απαντήσει σ' αυτά επίσης εγγράφως μέσα σε πέντε μέρες ή αν η απάντησή του θεωρηθεί μη ικανοποιητική από τον υπάλληλο, τότε ο υπάλληλος μέσα σε πέντε μέρες από την λήξη της ανωτέρω πρώτης προθεσμίας ή μέσα σε πέντε μέρες από την λήψη της μη ικανοποιητικής απάντησης (λαμβάνεται υπόψη η πρώτη από τις ανωτέρω ημερομηνίες) μπορεί να προσφύγει εγγράφως στο Υπηρεσιακό Συμβούλιο. Το Συμβούλιο ερευνά το βάσιμο των παραπόνων, μπορεί να ζητήσει κάθε πληροφορία και να δει κάθε σχετικό έγγραφο που είναι απαραίτητο για την έρευνα που διεξάγει και μέσα σε πέντε μέρες εκδίδει την έγγραφη εισήγησή του προς την Διοίκηση της Τράπεζας, που αποφασίζει τελικά επί του θέματος.

2.2. Να εξετάζει προσφυγές υπαλλήλων κατά επιβληθείσης σ' αυτούς πειθαρχικής ποινής. Δεν είναι δυνατή η προσφυγή στο Συμβούλιο εναντίον της επιβολής ποινής προφορικής ή γραπτής παρατήρησης. Ο υπάλληλος εντός 5 ημερών από την παραπάνω κοινοποίηση σ' αυτόν της απόφασης για επιβολή πειθαρχικής ποινής έχει το δικαίωμα να προσφύγει στο Υπηρεσιακό Συμβούλιο της Τράπεζας. Ο υπάλληλος έχει το δικαίωμα να λάβει γνώση του σχετικού φακέλου. Το Συμβούλιο εξετάζει το συντομότερο δυνατό το θέμα και παραπέμπει την υπόθεση στη Διοίκηση της Τράπεζας, μαζί με τα συμπεράσματα και τις εισηγήσεις του. Η απόφαση της Διοίκησης της Τράπεζας μετά τη διαδικασία αυτή είναι τελεσίδικη.

2.3 Να εξετάζει προσφυγές των υπαλλήλων όσον αφορά την αξιολόγησή τους σύμφωνα με όσα ορίζονται στο άρθρο 9 του παρόντος ΟΥΠ με τίτλο «Δελτία Αξιολόγησης», και να εισηγείται σχετικώς στην Διοίκηση της Τράπεζας, η απόφαση της οποίας είναι τελεσίδικη.

3. Οι υπάλληλοι δικαιούνται να παρίστανται, αυτοπροσώπως μόνον, στη συνεδρίαση του Συμβουλίου, που εξετάζει το θέμα που τους αφορά και να εκθέτουν προφορικά και εν συντομία τις απόψεις τους επί του θέματος. Εάν το θέμα συζητείται σε περισσότερες από μια συνεδριάσεις, ο υπάλληλος δικαιούται αυτοπρόσωπης παράστασης για τον ανωτέρω σκοπό σε μία από τις ανωτέρω συνεδριάσεις.

4. Για την ύπαρξη απαρτίας στο Υπηρεσιακό Συμβούλιο, απαιτείται κατ' αρχήν, η παρουσία και των πέντε μελών. Στην περίπτωση ματαίωσης συζήτησης θέματος λόγω έλλειψης απαρτίας, τότε απαρτία υπάρχει κατά τη δεύτερη συζήτηση του θέματος, όταν παρίστανται τουλάχιστον τρία μέλη.

5. Στο Συμβούλιο προεδρεύει το εκ των διοριζόμενων από την Τράπεζα μελών του που υποδεικνύεται από την Διοίκηση της Τράπεζας. Η Διοίκηση της Τράπεζας συγκαλεί το Συμβούλιο σε σύσκεψη, όταν τούτο απαιτείται και μέσα σε τέσσερις το πολύ εργάσιμες μέρες από τότε, που κοινοποιήθηκε στο Συμβούλιο το σχετικό εισαγωγικό έγγραφο της υποθέσεως, με έγγραφη πρόσκληση προς έκαστο των μελών, που καθορίζει την ώρα και την ημέρα της σύσκεψης και τα προς συζήτηση θέματα, επιδιδόμενη τουλάχιστον 24 ώρες πριν από την ημερομηνία και ώρα της συζήτησης.

6. Οι αποφάσεις του Συμβουλίου για την εισήγηση, που θα κάνει στη Διοίκηση, λαμβάνονται κατά πλειοψηφία των παρόντων μελών του.

15. Υπηρεσιακοί Φάκελοι των Υπαλλήλων

1. Η Τράπεζα (Ανθρώπινο Δυναμικό Ομίλου) τηρεί Μητρώο των Υπαλλήλων της, στο οποίο αναγράφονται οι υπάλληλοι.

2. Το Ανθρώπινο Δυναμικό τηρεί για κάθε υπάλληλο προσωπικό φάκελο σε φυσική ή/και ηλεκτρονική μορφή, που περιλαμβάνει κάθε πληροφορία, γεγονός και έγγραφο, που αφορά την υπηρεσία του υπαλλήλου (προσόντα, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, ημερομηνία γέννησης, ημερομηνία πρόσληψης, διορισμό στην Τράπεζα, προαγωγές, άδειες, Δελτία Αξιολόγησης, πειθαρχικές ποινές, επιβραβεύσεις υπηρεσιακές μετακινήσεις, προϋπηρεσία) και γενικότερα όλες τις πληροφορίες και έγγραφα, που συνδέονται με τη σχέση εργασίας και την υπηρεσιακή κατάσταση του υπαλλήλου.

3. Όλα τα έγγραφα και οι πληροφορίες που περιέχονται στον υπηρεσιακό φάκελο του υπαλλήλου, θεωρούνται εμπιστευτικά, δεν γνωστοποιούνται σε οποιονδήποτε τρίτο και η χρήση και η γνώση τους περιορίζονται στην Τράπεζα και τον υπάλληλο, πλην των περιπτώσεων που υπάρχει κατά νόμον υποχρέωση της Τράπεζας προς τούτο. Κατά την πρόσληψη στην Τράπεζα γίνεται στον ατομικό φάκελο του υπαλλήλου η εγγραφή της

χρονολογίας γέννησης σύμφωνα με τα νόμιμα πιστοποιητικά που υποχρεούται να προσκομίσει ο υπάλληλος. Σε περίπτωση αδυναμίας προσκόμισης ή μη προσκόμισης των κατάλληλων κατά τον ελληνικό Νόμο πιστοποιητικών για την απόδειξη της ημερομηνίας γέννησης, η Τράπεζα υποδεικνύει τα πιστοποιητικά που πρέπει να προσκομίσει ο υπάλληλος, για να αποδείξει την ηλικία του.

16. Μητρώο προσωπικού

Το Ανθρώπινο Δυναμικό Ομίλου, τηρεί Μητρώο των υπαλλήλων, που περιλαμβάνει όλο το Προσωπικό με τα παρακάτω στοιχεία:

- Αριθμό Μητρώου και κατηγορία, στην οποία ανήκει ο υπάλληλος
- Ονοματεπώνυμο
- Ημερομηνία πρόσληψης στην Τράπεζα
- Λειτουργική θέση και / ή τίτλο

17. Τίτλοι – Δικαιώματα Υπογραφής

Η χορήγηση στον υπάλληλο από την Τράπεζα οποιουδήποτε τίτλου και / ή δικαιώματος εκπροσώπησης της Τράπεζας και /ή υπογραφής γίνεται πάντοτε αποκλειστικά και μόνο για την εξυπηρέτηση των επιχειρηματικών αναγκών της Τράπεζας, δεν συνδέεται με ορισμένη θέση ή βαθμό ούτε με οποιαδήποτε συγκεκριμένα καθήκοντα, δεν συνεπάγεται την απόκτηση οποιουδήποτε δικαιώματος από τον υπάλληλο ανεξάρτητα από το διάστημα, κατά το οποίο διήρκησε η χορήγηση, και μπορεί να ανακληθεί οποτεδήποτε. Τα ανωτέρω ισχύουν σε όλες τις περιπτώσεις, χωρίς ανάγκη ρητής επανάληψης της άνω επιφύλαξης σε κάθε ιδιαίτερη περίπτωση χορήγησης.

18. Θέση Υπαλλήλου στη Διάθεση της Τράπεζας

Με απόφαση της Διοίκησης της Τράπεζας μπορεί να τεθεί στη διάθεσή της οποιοσδήποτε υπάλληλος, αν εκκρεμεί εναντίον του ποινική ή πειθαρχική δίωξη για ιδιαίτερα σοβαρό πειθαρχικό παράπτωμα ή αν συντρέχουν άλλοι σοβαροί λόγοι, που αφορούν τον υπάλληλο και την υπηρεσία του, την ασφάλεια των συναλλαγών της Τράπεζας και των πελατών της ή τρίτων ή την αποφυγή ζημίας των ανωτέρω. Η θέση του υπαλλήλου στη διάθεση της Τράπεζας γίνεται για χρονικό διάστημα μέχρι και έξι (6) μηνών. Κατά το διάστημα, που ο υπάλληλος βρίσκεται στη διάθεση της Τράπεζας, απομακρύνεται από τη θέση του και δεν ασκεί τα συνήθη καθήκοντά του.

19. Λύση της Εργασιακής Σχέσης

Οι ατομικές συμβάσεις εργασίας των υπαλλήλων της Τράπεζας είναι, και οι υπάρχουσες καθίστανται, αορίστου χρόνου. Συμβάσεις ορισμένου χρόνου είναι μόνον κατ' εξαίρεση, οι αναφερόμενες στο άρθρο 4 του παρόντος ΟΥΠ με τίτλο «Προσλήψεις» Παράγραφοι 6 και 8. Όλες οι εργασιακές συμβάσεις λήγουν ή μπορούν να καταγγελθούν κατά τους όρους και τις προϋποθέσεις της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας.

Ειδικότερα οι συμβάσεις αορίστου χρόνου μπορούν να καταγγελθούν για τους κάτωθι λόγους:

- Ελλιπή υπηρεσιακή απόδοση ή επαγγελματική ανεπάρκεια του υπαλλήλου.
- Μη τήρηση των συμβατικών και νόμιμων υποχρεώσεών του, ανεξάρτητα εάν εκ τούτων προεκλίθη ή όχι ζημία στην Τράπεζα.
- Απρεπή ή μη δέουσα εν γένει συμπεριφορά προς τους Προϊστάμενους συναδέλφους, πελάτες και εν γένει συναλλασσόμενους με την Τράπεζα.
- Μη ενδεδειγμένη εξωυπηρεσιακή συμπεριφορά, η οποία προκαλεί ζημία στην Τράπεζα ή έχει επίπτωση στη φήμη και την εικόνα της.
- Παράβαση της υποχρέωσης πίστης και εχεμύθειας.
- Κάθε πράξη ή παράλειψη του υπαλλήλου που προκαλεί τη δικαιολογημένη απώλεια ή κλονισμό της εμπιστοσύνης της Τράπεζας προς τον υπάλληλο.
- Πάσης φύσεως οικονομοτεχνικούς, διαρθρωτικούς και οργανωτικούς λόγους.

Στην περίπτωση καταγγελίας συμβάσεων αορίστου χρόνου από την Τράπεζα πρέπει να εκτίθενται συνοπτικά οι λόγοι της καταγγελίας δια της απλής αναφοράς σε μία ή περισσότερες των άνω αιτιών, με τη διευκρίνιση ότι τα ανωτέρω δεν σημαίνουν ότι η καταγγελία μπορεί να γίνει μόνο για σπουδαίο λόγο κατά το Α.Κ. 672.

20. Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία & διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Σχετικά με περιστατικά κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης στην εργασία, ισχύει η Πολιτική κατά της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία που έχει υιοθετήσει η Τράπεζα σύμφωνα με τα άρθρα 9 και 10 του ν. 4808/2021, η οποία περιέχεται στο Παράρτημα Ι του παρόντος, αποτελούσα αναπόσπαστο μέρος αυτού.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Α΄ ΜΕΡΟΣ

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

1. Γενικά – Σκοπός

Ο σεβασμός της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, σε όλα τα επίπεδα, είναι βασικό στοιχείο του Κώδικα Δεοντολογίας της «Τράπεζας Eurobank Α.Ε.» (εφεξής: «Τράπεζα»). Η Τράπεζα δεσμεύεται να παρέχει ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον οπουδήποτε πραγματοποιούνται οι επιχειρηματικές της δραστηριότητες.

Όλοι οι απασχολούμενοι στην Τράπεζα, με οποιοδήποτε συμβατικό καθεστώς, έχουν υποχρέωση να συμπεριφέρονται με τον κατάλληλο τρόπο στο εργασιακό περιβάλλον και να επιδεικνύουν ευαισθησία και σεβασμό στην προσωπικότητα των άλλων.

Η Τράπεζα εφαρμόζει πολιτική μηδενικής ανοχής σε κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας ή συνδέεται με αυτήν ή προκύπτει από αυτήν, περιλαμβανομένης της βίας και της παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, και εκφράζει τη δέσμευσή της για την αντιμετώπιση και εξάλειψή της. Κάθε τέτοια μορφής βία και παρενόχληση είναι απολύτως απαγορευμένη για κάθε απασχολούμενο στην Τράπεζα, με οποιοδήποτε συμβατικό καθεστώς, με σκοπό την εξασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου κυριαρχεί ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

Σκοπός της παρούσας πολιτικής είναι η διαμόρφωση ενός πλαισίου πρόληψης, αντιμετώπισης και καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.

2. Πεδίο εφαρμογής

2.1 Η παρούσα εφαρμόζεται:

- στους εργαζόμενους στην Τράπεζα με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (πλήρους ή μερικής απασχόλησης, αορίστου ή ορισμένου χρόνου),
- στους απασχολούμενους με σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών και έμμισθης εντολής,
- στους απασχολούμενους μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών,
- σε άτομα που παρακολουθούν κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των ασκούμενων, μαθητευόμενων και εθελοντών,
- σε εργαζόμενους των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει και
- σε άτομα που ζητούν εργασία στην Τράπεζα.

2.2 Για τους σκοπούς εφαρμογής της εν λόγω Πολιτικής, οι μορφές συμπεριφοράς βίας και παρενόχλησης σε βάρος των ως άνω προσώπων του άρθρου 2.1 μπορούν να λάβουν χώρα, ιδίως:

(α) στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών χώρων και χώρων 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 ο εργοδότης.

(β) στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, εφόσον αυτά σχετίζονται με την εργασία, 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.

3. Ορισμοί – Μορφές βίας και παρενόχλησης στην εργασία

3.1 Για τους σκοπούς της παρούσας:

(α) ως «βία και παρενόχληση» 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,

(β) 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 για άλλους λόγους διάκρισης.

(γ) 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 και περιλαμβάνουν τα εξής:

- «παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεόμενη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.
- «σεξουαλική παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό

ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

3.2 Μορφές βίας και παρενόχλησης στην εργασία είμαι μια σειρά από απαράδεκτες μορφές συμπεριφοράς και πρακτικές ή απειλές αυτών, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα ή κατ' επανάληψη, οι οποίες απαγορεύονται απολύτως. Ενδεικτικά:

- Λεκτική, σωματική, ψυχολογική, ηθική και σεξουαλική βία
- Υποτιμητική, προσβλητική ή ταπεινωτική συμπεριφορά
- Εξυβριστικές εκφράσεις
- Απειλές – εκφοβισμοί
- ερωτικές χειρονομίες, σεξιστικές εκφράσεις, ερωτικά υπονοούμενα, ανεπιθύμητα αγγίγματα κ.α.

ενδεικτικά παραδείγματα των ανωτέρω συμπεριφορών είναι τα σεξουαλικά υπονοούμενα, οι κοροϊδίες, τα αισχρά, σεξουαλικά ή ρατσιστικά αστεία ή σχόλια, η χρήση προσβλητικής γλώσσας, τα σχόλια για την εξωτερική εμφάνιση ή τον χαρακτήρα κάποιου που προκαλούν ντροπή ή αμηχανία, η παρακολούθηση, η καταδίωξη, η αποστολή μηνυμάτων με σεξουαλικό περιεχόμενο με κάθε τρόπο π.χ. μέσω τηλεφωνικών μηνυμάτων (SMS), ηλεκτρονικών μηνυμάτων (emails), μέσων κοινωνικής δικτύωσης, φαξ ή επιστολής, οι προσβλητικές και επίμονες ερωτήσεις για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση κάποιου, την προσωπική του ζωή, τα σεξουαλικά του ενδιαφέροντα ή προτιμήσεις για τη φυλή ή την εθνικότητά του, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτισμικής του ταυτότητας και θρησκείας, οι σεξουαλικές χειρονομίες ή επίμονες προτάσεις για ραντεβού ή απειλές, τα υπονοούμενα ότι οι σεξουαλικές χάρες κάποιου μπορούν να προωθήσουν την καριέρα του ή ότι η άρνηση για σύναψη σεξουαλικής σχέσης μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την επαγγελματική του πορεία στον Όμιλο, οι αγενείς χειρονομίες, τα αγγίγματα και κάθε είδους ανεπιθύμητη σωματική επαφή, η διάδοση κακόβουλων σχολίων ή προσβολή κάποιου κυρίως λόγω διακρίσεων για την ηλικία, το φύλο, το είδος γάμου, τα σύμφωνα συμβίωσης, την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, την οποιαδήποτε αναπηρία, τις σεξουαλικές του προτιμήσεις, τη θρησκεία ή τα πιστεύω του, οι απειλές λεκτικές ή με χειρονομίες, οι βρισιές δημόσια ή κατ' ιδίαν, η υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του, είτε κατ' ιδίαν είτε μπροστά σε άλλους, τα ξεσπάσματα θυμού εναντίον κάποιου, η άσκηση επίμονης ή αδικαιολόγητης κριτικής, ο αποκλεισμός από κοινωνικές εκδηλώσεις βάσει των παραπάνω κριτηρίων, συναντήσεις ομάδων εργασίας, συζητήσεις και συλλογικές αποφάσεις ή σχεδιασμό, ο

διαδικτυακός εκφοβισμός, τα προσβλητικά ηλεκτρονικά μηνύματα, επιστολές και τηλεφωνήματα.

3.3 Προς αποφυγή τυχόν παρανοήσεων ή/ και παρερμηνειών κατά την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής, οι οποίες θα μπορούσαν να προκαλέσουν άσκοπες ή / και άστοχες εμπλοκές και να επηρεάσουν αρνητικά την εύρυθμη λειτουργία της Τράπεζας, διευκρινίζεται ότι καταρχήν δεν νοούνται ως πράξεις βίας και παρενόχλησης συμπεριφορές εντός των ορίων του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη και του ισχύοντος θεσμικού και κανονιστικού πλαισίου της Τράπεζας, οι οποίες συνδέονται, άμεσα ή έμμεσα, με την εποπτεία και τον έλεγχο του υπαλλήλου, την ποιοτική και ποσοτική του απόδοση, την αξιολόγησή του και την εν γένει εργασιακή του παρουσία.

4. Πιθανοί κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Πάγιος στόχος της Τράπεζας είναι η εξάλειψη κάθε φαινομένου βίας και παρενόχλησης στην εργασία και η αποτελεσματική αντιμετώπιση ακόμα και της παραμικρής υποψίας τέτοιων φαινομένων. Όμως, η πιθανότητα εμφάνισης φαινομένων, λαμβάνοντας υπόψη τον τρόπο της απασχόλησης στην Τράπεζα (φυσική παρουσία ή τηλεργασία), δεν μπορεί να αποκλειστεί. Η Τράπεζα συνεργάζεται με τον αρμόδιο Ιατρό Εργασίας, με σκοπό την επικαιροποίηση Μελέτης Εκτίμησης Επαγγελματικού Κινδύνου, ώστε να συμπεριλαμβάνονται οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι, μεταξύ άλλων και οι κίνδυνοι βίας και παρενόχλησης στην εργασία, και την αποτροπή περιστατικών βίας και παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας.

5. Μέτρα πρόληψης και προστασίας – Ενέργειες ενημέρωσης

Τα μέτρα και οι πρακτικές της Τράπεζας για την πρόληψη, τον έλεγχο, τον περιορισμό και την αντιμετώπιση κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία, καθώς και για την παρακολούθηση τέτοιων περιστατικών ή μορφών συμπεριφοράς περιλαμβάνουν ιδίως τα εξής:

5.1 Κοινοποίηση της παρούσας στο τοπικό ενδοδίκτυο (intranet) και στην επίσημη ιστοσελίδα της Τράπεζας.

Με την κοινοποίηση της παρούσας επιδιώκεται:

(α) η καλλιέργεια εργασιακού κλίματος, με βασικές αξίες το σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, τη συνεργασία και την αλληλοβοήθεια,

(β) η ανοιχτή επικοινωνία με την διοίκηση και τους άμεσα εμπλεκόμενους για την επίλυση και την εξομάλυνση των συγκρούσεων και των διαφωνιών.

5.2 Εκπαίδευση και Επιμόρφωση προσωπικού

Σημαντικό μέσο πρόληψης και αντιμετώπισης της βίας και παρενόχλησης αποτελεί η επιμόρφωση του συνόλου των απασχολούμενων στην Τράπεζα. Η επιμόρφωση θα λαμβάνει χώρα σε τακτική βάση και θα περιλαμβάνει την ενημέρωση σε θέματα όπως: (α) οι μορφές της βίας και της παρενόχλησης και οι παράγοντες που τις ευνοούν στο εργασιακό περιβάλλον, (β) οι ευθύνες σχετικά με τα προβλήματα που τυχόν δημιουργηθούν ή καταγγελθούν, (γ) ο τρόπος χειρισμού των περιστατικών με εχεμύθεια, διακριτικότητα, και σοβαρότητα και με σεβασμό των υπερασπιστικών δικαιωμάτων και του τεκμηρίου αθωότητας του καταγγελλόμενου προσώπου.

5.3 Γραμμή ψυχολογικής υποστήριξης

Η Τράπεζα παρέχει δωρεάν στους απασχολούμενους σε αυτήν, με οποιοδήποτε συμβατικό καθεστώς, που έχουν υποστεί (ή που θεωρούν ότι έχουν υποστεί) βία ή / και παρενόχληση στην εργασία κατά τη διάρκεια ή στο πλαίσιο εξ αφορμής αυτής (ή για θέματα ενδοοικογενειακής βίας), δυνατότητα ψυχολογικής υποστήριξης, καλώντας στην τηλεφωνική γραμμή: 800 300 3999 (η οποία υποστηρίζεται από συνεργαζόμενη εξωτερική εταιρία).

Επιπλέον, οι μηχανισμοί άμεσης βοήθειας, που υφίστανται επιτυχώς στην Ελλάδα είναι οι εξής:

Η Γραμμή SOS 15900 είναι μια υπηρεσία εθνικής εμβέλειας που δίνει τη δυνατότητα στις γυναίκες θύματα βίας ή σε τρίτα πρόσωπα να επικοινωνήσουν αμέσως με έναν φορέα αντιμετώπισης της έμφυλης βίας. Τη γραμμή στελεχώνουν ψυχολόγοι και κοινωνιολόγοι που παρέχουν άμεση βοήθεια σε έκτακτα και επείγοντα περιστατικά βίας σε 24ωρη βάση, 365 ημέρες τον χρόνο. Ταυτόχρονα υπάρχει δυνατότητα ηλεκτρονικής επικοινωνίας των γυναικών μέσω της διεύθυνσης e-mail: sos15900@isotita.gr

197 – Τηλεφωνική Γραμμή Εθνικού Κέντρου Κοινωνικής Αλληλεγγύης (για κλήσεις εκτός νομού 210 – 197).

Άτομα όλων των ηλικιών μπορούν ανώνυμα να ζητήσουν βοήθεια και να ενημερωθούν για εξειδικευμένες υπηρεσίες ψυχοκοινωνικής στήριξης και κοινωνικής αλληλεγγύης όλο το 24ωρο, 365 ημέρες τον χρόνο.

5.4. Ενέργειες ανεπίσημης αντιμετώπισης περιστατικού βίας ή παρενόχλησης

Εάν οποιοσδήποτε απασχολούμενος στην Τράπεζα, με οποιοδήποτε συμβατικό καθεστώς, πιστεύει ότι έχει υποστεί οποιαδήποτε μορφή βίας ή παρενόχλησης και επιθυμεί μία ανεπίσημη αντιμετώπιση του περιστατικού, δύναται να ακολουθήσει τα κατωτέρω περιγραφόμενα βήματα:

- Ζητά από το άτομο (ή τα άτομα) που δημιουργεί το πρόβλημα να σταματήσει.

- Υποβάλλει το παράπονό του γραπτώς στο άτομο που προκαλεί το πρόβλημα.
- Συζητά το πρόβλημα με τους προϊσταμένους του ή με στέλεχος του Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου και ζητά να γίνει μια ανεπίσημη προσέγγιση του ατόμου που το προκάλεσε.

5.5 Εν γένει, Τράπεζα και Αντιπροσωπευτικός Σύλλογος Εργαζομένων, ενισχύουν και ενθαρρύνουν ενέργειες και πρωτοβουλίες με τις οποίες επιδιώκεται η έγκαιρη αντιμετώπιση περιστατικών που θα μπορούσαν να εμπίπτουν στην Πολιτική κατά της Βίας και Παρενόχλησης. Με τον τρόπο αυτό, διασφαλίζεται η ύπαρξη ενός ομαλού εργασιακού κλίματος και κατ' επέκταση η εύρυθμη λειτουργία της Τράπεζας.

6. Δικαιώματα θιγομένων προσώπων

Κάθε πρόσωπο που έχει υποστεί βία ή / και παρενόχληση έχει δικαίωμα:

- να υποβάλει καταγγελία / αναφορά εντός της Τράπεζας, σύμφωνα με το Β΄ Μέρος του Παραρτήματος Ι
- να προσφύγει ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας, στα κατωτέρω στοιχεία επικοινωνίας:
  https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/06/%CE%9A%CE%B1%CF%84%CE%AC%CE%BB%CE%BF%CE%B3
- Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών ΣΕΠΕ 15512
- Τηλεφωνική γραμμή εξυπηρέτησης πολιτών 1555
- Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας Γραμμή SOS 15900 της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων
- Να προσφύγει ενώπιον του Συνηγόρου του Πολίτη, στα κατωτέρω στοιχεία επικοινωνίας:
  - Χαλκοκονδύλη 17 Τ.Κ. 104 32 Αθήνα
  - E-mail: press@synigoros.gr
  - Τηλ: (+30) 213 1306 600
- να ζητήσει τη λήψη μέτρων που αφορούν στον καταγγελλόμενο, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 12 του ν. 4808/2021, ή/και μέτρα που αφορούν στη δική του προστασία, όπως την αλλαγή θέσης ή/και ωραρίου, τόπου ή τρόπου εργασίας (π.χ. να εργάζεται εξ αποστάσεως), εφόσον τα ανωτέρω είναι εφικτά
- να αποχωρήσει από τον εργασιακό χώρο για εύλογο χρόνο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εφόσον κατά την εύλογη πεποίθησή του υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του, ιδίως, όταν

δεν έχουν ληφθεί τα απαραίτητα πρόσφορα μέτρα για την προστασία του ή όταν τα μέτρα αυτά δεν είναι ικανά για να σταματήσουν τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης. Στην περίπτωση αυτή, ο αποχωρών υποχρεούται να ενημερώσει προηγουμένως την Τράπεζα εγγράφως, αναφέροντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα περιστατικά που αιτιολογούν την πεποίθησή του, ότι επίκειται σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλεια του.

- να αξιώσει, ενώπιον των δικαστηρίων, πλήρη αποζημίωση, η οποία καλύπτει θετική και αποθετική ζημία του, καθώς και την ηθική του βλάβη.
- να ζητήσει τη συνδρομή των νομικών προσώπων και ενώσεων προσώπων της παρ. 2 του άρθρου 22 του ν. 3896/2010.

7. Υποχρέωση μη παρεμπόδισης τήρησης της Πολιτικής

Κανένα μέλος του προσωπικού, περιλαμβανομένων και των προσώπων που ασκούν διευθυντικό δικαίωμα, δεν επιτρέπεται να εμποδίσει / αποτρέψει άλλο πρόσωπο από την άσκηση των δικαιωμάτων του και την τήρηση των υποχρεώσεων του, όπως αυτά απορρέουν από την παρούσα Πολιτική.

8. Πρόσωπα αναφοράς

Για οποιαδήποτε πληροφορία ή διευκρίνιση σχετικά με την παρούσα πολιτική και για την ενημέρωση σε θέματα πρόληψης και αντιμετώπισης της βίας και παρενόχλησης, οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να επικοινωνούν με τον Επικεφαλής του HR Shared Services.

Τα σχετικά στοιχεία επικοινωνίας είναι: Τηλέφωνο: 21440 59349, Ταχυδρομική Διεύθυνση: Σανταρόζα 7, ΤΚ 105 64, Αθήνα.

9. Προστασία θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας

Η Τράπεζα θα συνδράμει οποιονδήποτε απασχολούμενο σε αυτήν, με οποιοδήποτε συμβατικό καθεστώς που υφίσταται ενδοοικογενειακή βία, με κάθε πρόσφορο μέσο ή εύλογη προσαρμογή, που μπορεί να περιλαμβάνει:

- Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για καθορισμένο χρονικό διάστημα και οι οποίες να επανεξετάζονται περιοδικά.
- Σχεδιασμό ασφάλειας και προστασίας στο χώρο εργασίας (π.χ. ασφαλή θέση στάθμευσης, απασχόληση σε μη απομονωμένο χώρο)
- Ψυχολογική υποστήριξη από εξειδικευμένους συμβούλους (τηλεφωνική γραμμή επικοινωνίας: 800 300 3999, η οποία υποστηρίζεται από συνεργαζόμενη εξωτερική εταιρία).

Β΄ ΜΕΡΟΣ

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

1.1 Υποβολή Εσωτερικής Καταγγελίας/Αναφοράς

Κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι έχει υποστεί βία ή/και παρενόχληση στην εργασία, καθώς και κάθε πρόσωπο που αντιλαμβάνεται περιστατικά βίας ή/και παρενόχλησης στην εργασία κατά παράβαση της παρούσας πολιτικής, μπορεί να καταγγείλει/αναφέρει εγγράφως το περιστατικό, επιλέγοντας ένα ή περισσότερα από τα παρακάτω κανάλια επικοινωνίας:

- Αποστολή e-mail στη διεύθυνση: ethicshotline@eurobank.gr
- Αποστολή επιστολής στο Compliance Personnel Unit, Πεσμαζόγλου 2-6, ΤΚ 105 59, Αθήνα

Χρήση της σχετικής τηλεφωνικής γραμμής (2144058990) με μήνυμα στον αυτόματο τηλεφωνητή

- Όλες οι καταγγελίες/αναφορές αντιμετωπίζονται με απόλυτη εχεμύθεια. Σε τήρηση εχεμύθειας, υποχρεούται και ο καταγγέλλων ενόψει και του τεκμηρίου αθωότητας που ισχύει για τον καταγγελλόμενο. Η υποχρέωση αυτή δεν επηρεάζει ωστόσο τα ένδικα βοηθήματα που αναγνωρίζει η έννομη τάξη στους πολίτες που θεωρούν ότι προσβάλλονται τα δικαιώματά τους.
- Η καταγγελία/αναφορά μπορεί να είναι είτε επώνυμη, είτε ανώνυμη.
- Η ανωνυμία προστατεύεται. Η ανώνυμη καταγγελία/αναφορά δεν προτιμάται, ωστόσο είναι αποδεκτή, παρόλο που σε αρκετές περιπτώσεις ενδέχεται να παρεμποδίσει την επιτυχή ολοκλήρωση της έρευνας/να επηρεάσει τα συμπεράσματα της έρευνας.

Η Τράπεζα ενθαρρύνει τους θιγόμενους να κρατούν αρχείο με όλα τα περιστατικά, τις ενέργειες που έχουν κάνει για να σταματήσουν την παρενόχληση και λεπτομέρειες για τυχόν αιτήματα για βοήθεια που έχουν υποβάλει.

1.2 Προσωρινά μέτρα υπέρ του καταγγέλλοντος

Το Ανθρώπινο Δυναμικό Ομίλου, λαμβάνει, εφόσον απαιτείται κατά περίπτωση, κατόπιν συμφωνίας με το καταγγέλλον θιγόμενο πρόσωπο, άμεσα και κατάλληλα μέτρα για να το προστατεύσει, μέχρι την πλήρη διερεύνηση και οριστική εξέταση των καταγγελιών. Ενδεικτικά και ανάλογα με την περίπτωση, τα μέτρα αυτά είναι:

- αλλαγή βαρδιών του προσωπικού
- μετακίνηση του καταγγέλλοντος σε άλλο τμήμα εργασίας

• απασχόληση του καταγγέλλοντος με τηλεργασία, αναλόγως προς τη φύση των καθηκόντων του

• χορήγηση στον καταγγέλλοντα άδειας μετ΄ αποδοχών.

1.3 Διερεύνηση καταγγελίας/αναφοράς

Το Ανθρώπινο Δυναμικό Ομίλου, σε συνεργασία με την Κανονιστική Συμμόρφωση Ομίλου και τον Εσωτερικό Έλεγχο Ομίλου, διερευνά και εξετάζει άμεσα τις καταγγελίες/αναφορές, με αμεροληψία και προστασία της εμπιστευτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των θυμάτων και των καταγγελλομένων. Κατά τη διερεύνηση των καταγγελιών/αναφορών, ωστόσο, ενδέχεται να μην είναι πάντα δυνατή η πλήρης ανωνυμία, για παράδειγμα, είτε κατά τη διεξαγωγή συνεντεύξεων με τον καταγγέλλοντα ή και τον υποβάλλοντα την αναφορά και τον θιγόμενο, τους/τις μάρτυρες και τον καταγγελλόμενο, όπου και λεπτομέρειες σχετικά με τα καταγγελλόμενα ενδέχεται να τεθούν υπόψη αυτών, είτε μετά από παρέμβαση δημόσιας Αρχής, τηρουμένων, ωστόσο, πάντοτε των απαιτούμενων προϋποθέσεων του νόμου για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εμπλεκομένων και με τήρηση της εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας εκ μέρους όσων τυχόν λαμβάνουν τέτοια γνώση. Σημειώνεται ότι το Ανθρώπινο Δυναμικό Ομίλου, σε συνεργασία με την Κανονιστική Συμμόρφωση Ομίλου και τον Εσωτερικό Έλεγχο Ομίλου, έχει πρόσβαση σε κάθε αρχείο της Τράπεζας, σε οπτικοακουστικό υλικό που συλλέγεται από αυτήν και σε κάθε πρόσφορο μέσο για τη συλλογή πληροφοριών και στοιχείων κατά την εξέταση της καταγγελίας/αναφοράς και για τη διαπίστωση των καταγγελλομένων. Η σχετική διαδικασία που ακολουθείται έχει ως εξής:

- Λήψη αναφοράς περιστατικού μέσω των προαναφερθέντων καναλιών επικοινωνίας.
- Συγκέντρωση/Δρομολόγηση όλων των αναφορών/περιστατικών προς το Ανθρώπινο Δυναμικό Ομίλου.
- Συλλογή όλων των σχετικών με το περιστατικό πληροφοριών/δεδομένων & ενδελεχής διερεύνηση αυτών.
- Συνέντευξη με όλα τα εμπλεκόμενα μέρη καθώς και με σχετιζόμενους μάρτυρες
- Συνεκτίμηση των πληροφοριών, έκδοση σχετικού Πορίσματος και υποβολή του με σχετική Εισήγηση στην Επιτροπή κατά της Βίας & Παρενόχλησης.

Ο καταγγελλόμενος ενημερώνεται για το περιεχόμενο της καταγγελίας που έχει υποβληθεί σε βάρος του εγκαίρως, δηλαδή πριν από την περαίωση της διαδικασίας που περιγράφεται στην παρούσα ενότητα.

Ο αρμόδιος Γενικός Διευθυντής ενημερώνεται για την υπόθεση στο μέτρο που αυτό ήθελε κριθεί αναγκαίο από τους Επικεφαλής της Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου και του Εσωτερικού Ελέγχου Ομίλου.

1.4 Διαδικασία λήψης απόφασης επιβολής μέτρων εις βάρος του καταγγελλομένου

-Η απόφαση για τη λήψη ή μη μέτρων εις βάρος του καταγγελλομένου λαμβάνεται από την Επιτροπή κατά της Βίας & Παρενόχλησης στην Εργασία, τα μέλη της οποίας είναι τα εξής:

- Ο/Η Επικεφαλής των Νομικών Υπηρεσιών (Πρόεδρος)
- Ο/Η Επικεφαλής της Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου (Μέλος)
- Ο/Η Επικεφαλής του Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου (Μέλος)
- Ο/Η Επικεφαλής των Λειτουργικών Κινδύνων Ομίλου (Μέλος)
- Ένα μέλος που ορίζεται από το Δ.Σ. του Αντιπροσωπευτικού Συλλόγου που δραστηριοποιείται στην Τράπεζα (Αντιπρόεδρος)

Η Επιτροπή συνεδριάζει έγκυρα όταν παρίσταται το σύνολο των μελών της και οι αποφάσεις της λαμβάνονται με απόλυτη πλειοψηφία. Σε περίπτωση που κριθεί ότι η καταγγελία/αναφορά είναι καταφανώς αβάσιμη, η Επιτροπή αποφασίζει για τη θέση της στο αρχείο.

Η Επιτροπή συνεδριάζει με φυσική παρουσία των μελών της ή με τηλεδιάσκεψη, κατά την κρίση της. Συνεδριάζει έγκυρα όταν παρίσταται το σύνολο των μελών της και οι αποφάσεις της λαμβάνονται με απόλυτη πλειοψηφία.

Η Επιτροπή κατά την κρίση της μπορεί να ζητήσει την εξέταση του καταγγέλλοντος ή/και του καταγγελλόμενου, υποχρεούται όμως να αποδεχθεί σχετικό αίτημα του καταγγέλλοντος ή/και του καταγγελλόμενου.

-Η Τράπεζα έχει την ευθύνη ορισμού αναπληρωματικών μελών της ως άνω Επιτροπής, που θα αντικαθιστούν τα τακτικά μέλη σε περίπτωση υπάρξεως κωλύματος ή ένεκα υπάρξεως λόγου εξαιρέσεως στο πρόσωπό τους. Το ΔΣ του Αντιπροσωπευτικού Συλλόγου, είναι υπεύθυνο για τον ορισμό του αντίστοιχου αναπληρωματικού μέλους.

-Για τη διαδικασία τηρούνται πρακτικά από αρμόδιο στέλεχος του Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου, στα οποία καταγράφονται τα σημαντικά στοιχεία της διαδικασίας και η άποψη που εξέφρασαν τα μέλη ή και τυχόν προσκεκλημένοι, για την ύπαρξη ή μη παραπτώματος.

-Τόσο ο καταγγέλλων όσο και ο καταγγελλόμενος, ενημερώνονται εντός εύλογου χρονικού διαστήματος, από την αρμόδια μονάδα της Τράπεζας για την κρίση της Επιτροπής ως προς την γενόμενη καταγγελία.

-Κατόπιν σχετικού του αιτήματος, κάθε μέλος της Επιτροπής, δύναται να λαμβάνει αντίγραφο της ποινής που τυχόν επιβάλλεται.

-Δυνατότητα προσφυγής κατά της αποφάσεως της Επιτροπής δεν υφίσταται.

-Εσωτερικά έγγραφα της υπηρεσίας (αποδεικτικά, ενημερωτικά, διαδικαστικά), πρακτικά της συζήτησης και απόφαση της Επιτροπής, αποτελούν ως εκ της φύσεως του θέματος, απόρρητα στοιχεία και δεν υφίσταται αξίωση του θιγόμενου ή του καταγγελλόμενου για λήψη αντιγράφου.

1.5 Κυρώσεις/Μέτρα εις βάρος του καταγγελλόμενου

Σε περίπτωση, εν όλω ή έστω εν μέρει, επιβεβαίωσης των καταγγελλομένων για παράβαση της Πολιτικής κατά της Βίας & της Παρενόχλησης στην Εργασία, λαμβάνονται από την Επιτροπή τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα κατά περίπτωση εις βάρος του καταγγελλόμενου, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Τα μέτρα αυτά περιλαμβάνουν ιδίως:

- Αλλαγή θέσης, ωραρίου, τμήματος, τόπου ή τρόπου παροχής εργασίας
- Προφορική σύσταση συμμόρφωσης
- Έγγραφη σύσταση συμμόρφωσης
- Αυστηρή Έγγραφη σύσταση συμμόρφωσης
- Πρόστιμο μέχρι το 1/5 του ημερήσιου μισθού
- Προσωρινή παύση από την εργασία μέχρι 3 μήνες για κάθε ημερολογιακό έτος
- Καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή συνεργασίας

Πέραν των ως άνω μέτρων, είναι δυνατόν να λαμβάνεται, κατά δίκαιη κρίση, απόφαση επιβολής οποιουδήποτε άλλου ανάλογου και πρόσφορου μέτρου κρίνεται σκόπιμο ή/και αναγκαίο.

1.6 Απαγόρευση αντιποίνων εις βάρος του καταγγέλλοντος

Απαγορεύεται η επιβολή, με οποιονδήποτε τρόπο, αντιποίνων εκ μέρους της Τράπεζας κατά του καταγγέλλοντος μόνον για τον λόγο ότι προέβη σε καταγγελία. Ειδικότερα, απαγορεύεται κάθε δυσμενής μεταχείριση εφόσον συνιστά εκδικητική συμπεριφορά ή αντίμετρο κατά την έννοια του άρθρ. 14 του ν.3896/2010. Στην απαγόρευση εμπίπτει και το μέτρο της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας η οποία γίνεται για το λόγο ότι έλαβε χώρα καταγγελία με περιεχόμενο περιστατικό βίας ή παρενόχλησης στην εργασία, όπως αναφέρεται παραπάνω υπό Α.3.2. Η απαγόρευση ισχύει κατ' εξοχήν για την περίπτωση κατά την οποία η

Επιτροπή ήθελε κρίνει ότι δεν υπήρξε περιστατικό βίας ή παρενόχλησης υπό την έννοια του νόμου.

Από την ως άνω απαγόρευση των αντιποίνων, δεν καταλαμβάνεται η περίπτωση κατά την οποία η καταγγελία υπήρξε προϊόν κακόβουλης ενέργειας ή προφανώς αναληθούς αναφοράς, όπως αυτή διαπιστώνεται με αιτιολογημένη ομόφωνη απόφαση της Επιτροπής. Στην περίπτωση αυτή, η Τράπεζα μπορεί να λάβει προς προστασία του καταγγελλόμενου, του θεσμού και της εύρυθμης λειτουργίας αυτής, τα απαιτούμενα μέτρα, μη αποκλειομένης ακόμα και της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ή συνεργασίας.

Είναι αυτονόητο ότι ο θιγόμενος μπορεί, κατά την κρίση του, να αναζητήσει έννομη προστασία.

1.7 Συνεργασία Τράπεζας με Αρμόδιες Αρχές

Η Τράπεζα θα βρίσκεται πάντοτε στη διάθεση των αρμόδιων δημοσίων αρχών, προκειμένου να συνδράμει, εφόσον ζητηθεί, με οποιονδήποτε τρόπο στη διερεύνηση και στη διακρίβωση των καταγγελλόμενων περιστατικών. Προς το σκοπό αυτό, όποια στοιχεία συγκεντρώνονται, σε κάθε μορφή, διατηρούνται σε σχετικό φάκελο, πάντοτε σε συμμόρφωση με τον Γενικό Κανονισμό Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (GDPR) και τον ν. 4624/2019.

1.8 Αναφορές από Τρίτους

Η Τράπεζα, μέσω της ιστοσελίδας της, ενθαρρύνει επίσης κάθε τρίτο πρόσωπο, εκτός των απασχολούμενων σε αυτήν, να υποβάλλει οποιαδήποτε αναφορά σχετική με παραβίαση πολιτικών, διαδικασιών και της ισχύουσας νομοθεσίας που σχετίζονται με θέματα βίας και παρενόχλησης, καθώς και με οποιαδήποτε προσπάθεια συγκάλυψης των παραπάνω. Οι τρόποι επικοινωνίας για την υποβολή των Αναφορών αυτών είναι οι εξής:

Α) Αποστολή email στη διεύθυνση: ethicshotline@eurobank.gr

Β) Αποστολή επιστολής στο Compliance Personnel Unit, Πεσμαζόγλου 2-6, ΤΚ 105 59, Αθήνα

Σε περίπτωση καταγγελίας, ακολουθείται η ανωτέρω διαδικασία.

Β. ΘΕΣΜΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

1. Ρήτρα Προστασίας Απασχόλησης

Η Τράπεζα εκφράζει τη βούληση προστασίας της απασχόλησης των εργαζομένων της, πάντα στο πλαίσιο του σε ισχύ Οργανισμού Υπηρεσίας της.

2. Ψηφιακός Μετασχηματισμός

Η Τράπεζα δεσμεύεται για την τακτική ενημέρωση του Σωματείου για τον ψηφιακό μετασχηματισμό και τις νέες τεχνολογίες σε σχέση με τις επιπτώσεις στο προσωπικό και με σκοπό την καταλληλότερη εκπαίδευση, επιμόρφωση, αξιοποίηση και εξέλιξη του ανθρώπινου δυναμικού.

3. Δικαίωμα Αποσύνδεσης μετά τη λήξη του ωραρίου εργασίας

3.1. Τα συμβαλλόμενη μέρη αναγνωρίζουν τη σημασία της ορθής και λελογισμένης χρήσης των ψηφιακών μέσων επικοινωνίας και διασύνδεσης για επαγγελματικούς σκοπούς.

3.2. Ως ψηφιακά μέσα θεωρούνται αφενός τα υλικά ψηφιακά μέσα (Η/Υ, tablets, smartphones, κλπ.) και αφετέρου τα άυλα ψηφιακά μέσα (λογισμικά, ψηφιακές πλατφόρμες, κοινωνικά δίκτυα, ασύρματες συνδέσεις, ηλεκτρονικά μηνύματα, internet, intranet, κλπ.) τα οποία επιτρέπουν την πρόσβαση στον εργαζόμενο από απόσταση.

3.3. Τα μέρη αποδέχονται ως βασική αρχή ότι η εκτός χρόνου εργασίας χρήση των παραπάνω ψηφιακών μέσων για την επικοινωνία μεταξύ Τράπεζας και εργαζομένων πρέπει να γίνεται λελογισμένα και σε αναγκαίες περιπτώσεις. Στις περιπτώσεις αυτές, η χρήση των ψηφιακών μέσων πρέπει να γίνεται με τρόπο ώστε να μην διαταράσσεται η προσωπική και οικογενειακή ζωή των εργαζομένων.

3.4. Χρόνος εργασίας είναι το ωράριο εργασίας κατά τη διάρκεια του οποίου ο εργαζόμενος οφείλει να βρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη. Περιλαμβάνει τις κανονικές ώρες εργασίας, όπως αυτές ορίζονται από τον νόμο, τις ΣΣΕ και ενδεχόμενα τις ατομικές συμβάσεις εργασίας και την τυχόν εγκεκριμένη υπερεργασία και υπερωριακή απασχόληση. Δεν θεωρείται χρόνος εργασίας ο χρόνος ημερήσιας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης, οι ημέρες νόμιμης αργίας, καθώς και οι περίοδοι νόμιμης απουσίας του εργαζόμενου με κάθε είδους νόμιμη άδεια.

3.5. Τα μέρη δεσμεύονται να εξετάζουν σε τακτική βάση τυχόν προβλήματα που προκύπτουν από τη χρήση των ψηφιακών μέσων επικοινωνίας και διασύνδεσης μεταξύ της Τράπεζας και του προσωπικού της.

4. Άδεια μετ' αποδοχών για προετοιμασία σε εξετάσεις πιστοποίησης

Χορηγείται άδεια με αποδοχές δύο (2) εργάσιμων ημερών για προετοιμασία συμμετοχής στις εξετάσεις:

α. για την απόκτηση πιστοποίησης στην (αντ) Ασφαλιστική διαμεσολάβηση

β. για την απόκτηση πιστοποίησης για παροχή επενδυτικών συμβουλών

γ. για τη συμμετοχή σε εξετάσεις για την απόκτηση άλλης τυχόν προβλεπόμενης από το εκάστοτε ισχύον κανονιστικό πλαίσιο επαγγελματικής πιστοποίησης

Προϋπόθεση για τη χορήγηση της άδειας, θεωρείται η ύπαρξη σχετικής έγκρισης για τη συμμετοχή στις εξετάσεις από τα αρμόδια όργανα.

Η σχετική άδεια χορηγείται μόνο μία φορά ανά έτος, για κάθε μία από τις προαναφερόμενες πιστοποιήσεις και υπάρχει η δυνατότητα τμηματικής λήψης (δηλ. και σε ώρες μέσα στην ημέρα).

Τα ανωτέρω αναφερόμενα ισχύουν και στις περιπτώσεις επαναπιστοποίησης.

5. Άδεια για υποβολή σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής

Στις εργαζόμενες, οι οποίες υποβάλλονται σε μεθόδους ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής, θα χορηγείται άδεια οκτώ (8) εργάσιμων ημερών με αποδοχές, μη συμψηφιζόμενη με την κανονική ή με οποιαδήποτε άλλη άδεια, ύστερα από βεβαίωση του θεράποντος ιατρού ή του διευθυντή της μονάδας ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής (Μ.Ι.Υ.Α.) που θα καθορίζει το απαιτούμενο διάστημα απουσίας από την εργασία.

6. Άδεια μετ' αποδοχών σε γονέα-συνοδό σε περίπτωση νοσοκομειακής νοσηλείας ανήλικου τέκνου του

Σε περίπτωση νοσηλείας σε νοσοκομείο ή κλινική, ανηλίκου (ηλικίας μέχρι 18 ετών) τέκνου εργαζόμενου, ο εργαζόμενος δικαιούται, μετά από αίτησή του, άδεια μετ' αποδοχών μέχρι 5 ημέρες ετησίως. Σε περίπτωση που στην Τράπεζα εργάζονται και οι δύο γονείς, τότε η άδεια χορηγείται στον ένα εκ των δύο γονέων, που επιλέγεται με κοινή δήλωσή τους. Ο εργαζόμενος που λαμβάνει την παραπάνω άδεια, υποχρεούται να προσκομίσει αμέσως μετά το πέρας της νοσηλείας, βεβαίωση του νοσοκομείου ή της κλινικής για την αυτοπρόσωπη παρουσία του κατά τη σχετική νοσηλεία.

Η άδεια χορηγείται και στην περίπτωση νοσηλείας σε νοσοκομείο ή κλινική γονέα του εργαζόμενου. Το μέγιστο όριο διάρκειάς της ορίζεται σε πέντε (5) ημέρες ετησίως και για τις δύο περιπτώσεις συνολικά (γονείς και τέκνα) και για τους δύο γονείς και χορηγείται με τις ίδιες προϋποθέσεις και με τη διαδικασία που προβλέπονται στην παραπάνω διάταξη.

Στην περίπτωση συνυπηρέτησης δύο (2) εργαζόμενων συζύγων, το παραπάνω μέγιστο όριο των πέντε (5) ημερών ετησίως, αυξάνεται σε έξι (6) ημέρες ετησίως συνολικά για τα τέκνα και τους γονείς αμφότερων των συνυπηρετούντων εργαζόμενων.
Στην τελευταία αυτή περίπτωση, ο καταμερισμός των ημερών αδείας για την αιτία αυτή, θα γίνεται με κοινή δήλωση των συνυπηρετούντων εργαζόμενων.

7. Χορήγηση μέχρι έξι (6) ημερών αδείας μετ' αποδοχών ετησίως στους γονείς τέκνων με «ειδικές ανάγκες»

Στους εργαζόμενους που έχουν τέκνα «Ειδικών Αναγκών», όπως η ιδιότητα αυτή ορίζεται από το άρθρο 12 του Γ΄ μέρους της παρούσας κωδικοποίησης, χορηγείται μετά από αίτημά τους, άδεια μετ' αποδοχών, μέχρι τρεις (3) ημέρες, ανά εξάμηνο (πάντα εντός του τρέχοντος εξαμήνου), υπό τις προϋποθέσεις και με τη διαδικασία που ορίζονται στην ίδια παραπάνω διάταξη.

8. Χορήγηση (τεσσάρων) 4 μηνών αδείας μετ' αποδοχών, σε περίπτωση υιοθεσίας τέκνου

Χορηγείται μετά από σχετικό αίτημα του εργαζόμενου, άδεια μετ' αποδοχών μέχρι τέσσερις (4) μήνες , χορηγούμενη αμέσως μετά την κατά νόμον ολοκλήρωση της υιοθεσίας τέκνου, με την προσκόμιση των σχετικών δικαιολογητικών.
Εφόσον η υιοθεσία αφορά τέκνο μικρότερο της ηλικίας των έξι (6) ετών, τότε μέρος της ανωτέρω αδείας υιοθεσίας, που δεν μπορεί να υπερβαίνει τον ένα (1) μήνα, είναι δυνατόν, κατόπιν αιτήσεως του εργαζόμενου (συνοδευόμενης από Υπεύθυνη Δήωση ότι έχει κάνει έναρξη της διαδικασίας υιοθεσίας τέκνου και με τα σχετικά κατά νόμον δικαιολογητικά), να χορηγηθεί στο αμέσως προ της ολοκλήρωσης της διαδικασίας της υιοθεσίας διάστημα, υπό την προϋπόθεση ότι ο αιτών εργαζόμενος, έχει τουλάχιστον ισόποσο υπόλοιπο κανονικής αδείας. Σε περίπτωση που για οποιοδήποτε νομικό, προσωπικό ή άλλο λόγο, η υιοθεσία δεν ήθελε ακολουθήσει, η ληφθείσα άδεια καταλογίζεται στο παραπάνω υπόλοιπο κανονικής αδείας. Σε περίπτωση που στην Τράπεζα εργάζονται και οι δύο θετοί γονείς, τότε η άδεια χορηγείται στον ένα εκ των δύο γονέων, που επιλέγεται με κοινή δήλωσή τους.

9. Χορήγηση σωρευτικού ωραρίου

9.1 Μετά από σχετική αίτηση του εργαζόμενου και με την προϋπόθεση της διασφάλισης της εύρυθμης λειτουργίας της επιμέρους Μονάδας/Καταστήματος που απασχολείται ο εργαζόμενος, είναι δυνατή κατόπιν συνακόλουθης έγκρισης της Τράπεζας, η αντικατάσταση του μειωμένου ημερήσιου ωραρίου για τη φροντίδα τέκνων , (όπως ορίζεται στο άρθρο 12 της από 30.6.2004 Κλαδικής Σ.Σ.Ε. Ο.Τ.Ο.Ε. – Τραπεζών, στη χρονική περίοδο που ο / η γονέας

δικαιούται το μειωμένο ωράριο) με συνεχόμενη ισόχρονη άδεια μετ' αποδοχών, εφάπαξ ή τμηματικά.

9.2 Ο εργαζόμενος γονέας, ο οποίος αποκτά τρίτο ή και πλέον τέκνο/α, δύναται να κάνει χρήση μειωμένου ωραρίου δύο (2) ωρών για τέσσερα (4) έτη από τον τοκετό. Εναλλακτικώς, ο γονέας έχει τη δυνατότητα λήψης σωρευτικής άδειας δώδεκα (12) μηνών για κάθε νέο τέκνο πέραν του δεύτερου. Τα ανωτέρω αφορούν και σε περιπτώσεις γονέων που αποκτούν τρίτο ή και πλέον τέκνα, μέσω πράξης υιοθεσίας ή και παρένθετης μητέρας.
Η ανωτέρω διάταξη, ισχύει για τους εργαζόμενους γονείς οι οποίοι απέκτησαν τρίτο ή και πλέον τέκνα, από την 01.01.2024 και τούδε.

10. Άδεια γονέων με τέκνα σε προσχολική ηλικία

Όσοι εργαζόμενοι έχουν τέκνα προσχολικής ηλικίας (μέχρι έξι (6) ετών) στους οποίους δεν καταβάλλονται για αυτά, έξοδα Βρεφονηπιακού Σταθμού από την Τράπεζα, θα δικαιούνται, ανεξαρτήτως αριθμού τέκνων (για το σύνολο των τέκνων αυτών) μία (1) ημέρα άδεια το μήνα, μετ' αποδοχών, χωρίς δικαίωμα μεταφοράς της σε επόμενο μήνα. Σε περίπτωση που και οι δύο γονείς, τυγχάνουν εργαζόμενοι της Τράπεζας, τότε η άδεια θα χορηγείται στον έναν εκ των δύο γονέων, που επιλέγεται με κοινή δήλωσή τους.

11. Χορήγηση άδειας για θάνατο συγγενούς

Σε περίπτωση θανάτου συγγενούς (γονέα, τέκνου, συζύγου, αδελφού) εργαζόμενου της Τράπεζας, ο εργαζόμενος δικαιούται άδειας μετ' αποδοχών τριών (3) ημερών από της ημέρας του θανάτου.

12. Χορήγηση φοιτητικής άδειας

Συμφωνείται η χορήγηση δεκαπέντε (15) ημερών φοιτητικής άδειας μετ' αποδοχών, ετησίως.
Η παραπάνω άδεια μετ' αποδοχών, θα χορηγείται σε τμήματα, μέχρι τρεις (3) ημέρες κατά εξεταζόμενο μάθημα, στις οποίες θα περιλαμβάνεται πάντα η ημέρα της εξέτασης, αποδεικνυόμενη με τα οικεία δικαιολογητικά.
Σε περίπτωση εξέτασης περισσοτέρων του ενός μαθημάτων κατά την ίδια ή συνεχόμενες διαδοχικές ημερομηνίες, τότε η χορηγούμενη τμηματική άδεια αυξάνεται κατά δύο (2) ημέρες ανά μάθημα, με μέγιστο όριο τις εννέα (9) ημέρες.

13. Άδεια Παρακολούθησης Σχολικής Προόδου

Η προβλεπόμενη από το άρθρο 38 ν. 4808/2021 άδεια ορίζεται σε έξι (6) ημέρες μετ' αποδοχών για το πρώτο τέκνο.

Η παραπάνω άδεια, προσαυξάνεται κατά τέσσερις (4) ακόμα ημέρες το έτος, για κάθε τέκνο πέραν του πρώτου, μέχρι την αποφοίτησή τους από την υποχρεωτική εκπαίδευση ή/και το Λύκειο και πάντως μέχρι την συμπλήρωση του δέκατου όγδοου (18^{ου}) έτους της ηλικίας τους κατ' ανώτατο όριο.

14. Αιμοδοτική Άδεια

Χορηγείται άδεια μετ΄αποδοχών, στους εργαζόμενους αιμοδότες, μία (1) ημέρα για κάθε αιμοδοσία και μέχρι δύο (2) ημέρες ετησίως, η οποία θα μπορεί να λαμβάνεται μέχρι και ένα (1) μήνα μετά την ημέρα αιμοδοσίας, κατόπιν συνεννόησης με τον Προϊστάμενο του εργαζόμενου. Μετά το πέρας του ως άνω διαστήματος παύει το δικαίωμα χρήσης ης άδειας αυτής.

15. Ρυθμίσεις για εργαζόμενους γονείς ή συζύγους ΑΜΕΑ

1. Συμφωνείται: α] η μείωση του ωραρίου κατά μία (1) ώρα την ημέρα, χωρίς μείωση των αποδοχών των εργαζομένων και β) η εξέταση της δυνατότητας τοποθέτησης σε χώρο - περιοχή εργασίας πλησίον της κατοικίας τους, κατόπιν συνεκτίμησης των υπηρεσιακών αναγκών και της καταλληλότητας και των συνθηκών εργασίας, για τους εργαζομένους:

- με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία σε ποσοστό 67% και άνω,
- που έχουν τέκνα με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία σε ποσοστό 67% και άνω, ή τέκνα τα οποία πάσχουν από σακχαρώδη διαβήτη ινσουλινοεξαρτώμενο ή τύπου 1 με ποσοστό αναπηρίας 50% και άνω ή
- που έχουν σύζυγο με αναπηρία 80% και άνω, τον οποίο συντηρεί ο εργαζόμενος.

2. Οι Εργαζόμενοι οι οποίοι εμπίπτουν στην ως άνω ρύθμιση, με την αίτησή τους για μειωμένη απασχόληση, γνωστοποιούν εάν επιθυμούν αυτή να αφορά την έναρξη ή τη λήξη του ωραρίου εργασίας. Η Τράπεζα θα επιδιώκει την ικανοποίηση των αιτημάτων αυτών. Τέτοια αιτήματα δεν μπορεί να επαναλαμβάνονται με συχνότητα μικρότερη του δωδεκαμήνου, εκτός εάν μεταβληθεί η υγεία του προστατευόμενου ατόμου.

3. Στον φυσικό, θετό ή ανάδοχο γονέα τέκνου ηλικίας έως δεκαοκτώ (18) ετών συμπληρωμένων, το οποίο πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, είτε από νεοπλασματική ασθένεια, ή χρήζει μεταμόσχευσης, χορηγείται ειδική άδεια, διάρκειας δώδεκα (12) εργάσιμων ημερών κατ'

έτος με αποδοχές, εφάπαξ ή τμηματικά, έπειτα από αίτησή του, κατά απόλυτη προτεραιότητα.

4. Στον εργαζόμενο με ποσοστό αναπηρίας πενήντα τοις εκατό (50%) και άνω, καθώς και στον φυσικό, θετό ή ανάδοχο γονέα τέκνου με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία άνω του εξήντα επτά τοις εκατό (67%), ή στον έχοντα σύζυγο με αναπηρία ογδόντα τοις εκατό (80%) και άνω τον οποίο συντηρεί ο εργαζόμενος, χορηγείται ειδική άδεια, διάρκειας δέκα (10) εργάσιμων ημερών κατ' έτος με αποδοχές, εφάπαξ ή τμηματικά, έπειτα από αίτησή του, κατά απόλυτη προτεραιότητα.

5. Οι διευκολύνσεις και η μείωση χρόνου εργασίας που προβλέπονται για τους εργαζόμενους, τα προστατευόμενα από αυτούς πρόσωπα και τα προβλήματα υγείας που αναφέρονται ανωτέρω (16.1-16.4), ισχύουν, με τις εκεί προϋποθέσεις και περιορισμούς, και για εργαζόμενους που έχουν οριστεί με δικαστική απόφαση, δικαστικοί συμπαραστάτες ατόμων με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία, υπό τον όρο ότι τα πρόσωπα αυτά έχουν κηρυχθεί σε πλήρη στερητική δικαστική συμπαράσταση και ο εργαζόμενος τα συντηρεί.

16. Άδεια Γάμου

Στους εργαζόμενους που τελούν το γάμο τους, χορηγείται άδεια απουσίας έξι (6) εργάσιμων ημερών μετ' αποδοχών.

17. Πρόσληψη αριστούχων τέκνων εργαζόμενων

Συμφωνείται ότι τα τέκνα εργαζόμενων τα οποία είναι αριστούχοι πτυχιούχοι ΑΕΙ της ημεδαπής και ισότιμων αναγνωρισμένων σχολών της αλλοδαπής σε γνωστικούς τομείς σχετικούς με τις εργασίες και το αντικείμενο της Τράπεζας, θα προσλαμβάνονται από την Τράπεζα στα πλαίσια της πολιτικής της και των προβλεπόμενων διαδικασιών.

18. Ειδικό ωράριο καταστημάτων

1. Θεσπίζεται ειδικό ωράριο λειτουργίας ορισμένων καταστημάτων της Τράπεζας, που θα λειτουργούν πέραν του ωραρίου εργασίας και συναλλαγών, όπως καθιερώθηκε με την ΣΣΕ ΟΤΟΕ – Τραπεζών 2002-2003, για την εξυπηρέτηση του κοινού και των συναλλαγών στην περιοχή καθενός από τα καταστήματα αυτά. Ο αριθμός των εν λόγω καταστημάτων, δεδομένου ότι η τράπεζα διαθέτει δίκτυο άνω των 150 καταστημάτων, ορίζεται σε δέκα (10) κατ' ανώτατο όριο.

2.1.Η έναρξη του ωραρίου λειτουργίας των παραπάνω καταστημάτων θα είναι η ώρα της νόμιμης έναρξης λειτουργίας των τραπεζικών καταστημάτων, και σε περίπτωση λειτουργίας

το Σάββατο, η προβλεπόμενη από το άρθρο 10 της Σ.Σ.Ε. ΟΤΟΕ – Τραπεζών 2006 -2007, όπως αυτή εκάστοτε ορίζεται από τις γενικές ρυθμίσεις.

2.2 Κατ' εξαίρεση, η Τράπεζα μπορεί να λειτουργεί τα καταστήματά της που λειτουργούν σε ειδικούς χώρους, όπως εμπορικά κέντρα, αεροδρόμια, κ.λ.π. παρόμοιους, με ώρα έναρξης λειτουργίας 09:45 και σε περίπτωση λειτουργίας το Σάββατο, ώρα έναρξης λειτουργίας 10:00.

Στην κατηγορία αυτή εμπίπτουν τα κάτωθι καταστήματα:

- The Mall Athens (Λεωφ. Α. Παπανδρέου 35)
- Cosmos Mediterranean (11° χλμ. Ε.Ο. Θεσ/νίκης - Μουδανιών)

Α. Όταν το σύστημα βαρδιών σε μία εβδομάδα περιλαμβάνει εργασία το Σάββατο, το προσωπικό θα εργάζεται τριάντα πέντε (35) ώρες την εβδομάδα ως εξής :

- **Δευτέρα – Παρασκευή :**
  - Α' Βάρδια 09:45 – 16:45
  - Β' Βάρδια 10:30 – 17:30
- και το **Σάββατο** : 10:00 – 17:00

Β. Όταν το σύστημα βαρδιών δεν περιλαμβάνει εργασία Σαββάτου, το προσωπικό των καταστημάτων θα απασχολείται τριάντα επτά (37) ώρες την εβδομάδα ως εξής :

- **Δευτέρα – Πέμπτη :**
  - Α' Βάρδια : 09:45 – 17:15
  - Β' Βάρδια : 10:00 – 17:30
- και **Παρασκευή :**
  - Α' Βάρδια : 09:45 – 16:45
  - Β' Βάρδια : 10:30 – 17:30

Η Τράπεζα, με δήλωσή της προς το Σωματείο, θα δύναται να εντάσσει στα παραπάνω ωράρια και άλλα καταστήματα που θα μπορούν να υπαχθούν στην παραπάνω κατηγορία καταστημάτων που λειτουργούν σε ειδικούς χώρους.

3. Σε ό, τι αφορά το προσωπικό των υπολοίπων οκτώ (8) καταστημάτων, τα οποία λειτουργούν με το σύστημα της βάρδιας, η ώρα έναρξης της λειτουργίας τους ορίζεται σε κάθε περίπτωση στις 07:45.

Α. Το προσωπικό των ως άνω καταστημάτων όταν εργάζεται με το σύστημα της βάρδιας και Σάββατο, θα απασχολείται τριάντα πέντε (35) ώρες την εβδομάδα ως εξής:

Α.1 Όταν το σύστημα βαρδιών σε μια συγκεκριμένη εβδομάδα δεν περιλαμβάνει εργασία Σαββάτου, το ωράριο εργασίας διαμορφώνεται ως εξής:

Α' Βάρδια:

Δευτέρα έως Παρασκευή: 07:45 – 14:45

Β' Βάρδια:

Δευτέρα έως Παρασκευή: 11:00 – 18:00

Α.2 Όταν το σύστημα βαρδιών περιλαμβάνει σε μια συγκεκριμένη εβδομάδα εργασία Σαββάτου, τότε τα ανωτέρω ωράρια αυξάνονται κατά ενενήντα (90) λεπτά εβδομαδιαίως κατά βάρδια κατανεμόμενα στις εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας, το δε ωράριο εργασίας Σαββάτου καθορίζεται 10:00 – 15:30.

Β. Το προσωπικό των ως άνω καταστημάτων, όταν εργάζεται με το σύστημα της βάρδιας που δεν περιλαμβάνει εργασία Σαββάτου, θα απασχολείται τριάντα επτά (37) ώρες την εβδομάδα ως εξής:

Α' Βάρδια:

Δευτέρα έως Πέμπτη: 07:45 – 15:15

Παρασκευή: 07:45 – 14:45

Β' Βάρδια:

Δευτέρα έως Πέμπτη: 10:30 – 18:00

Παρασκευή: 11:00 – 18:00

Σε κάθε περίπτωση το ωράριο συναλλαγών αρχίζει δεκαπέντε (15) λεπτά μετά την έναρξη του ωραρίου λειτουργίας και περατώνεται τριάντα (30) λεπτά πριν τη λήξη του ωραρίου λειτουργίας του καταστήματος.

4. Η απασχόληση του προσωπικού, που σε κάθε κατάστημα εργάζεται με το σύστημα της βάρδιας, θα είναι εκούσια και προϋποθέτει τη γραπτή συγκατάθεσή του. Θα τηρείται σε κάθε περίπτωση η πενθήμερη απασχόληση.

5. Στους απασχολούμενους με το ανώτερο ιδιαίτερο καθεστώς της βάρδιας χορηγείται αμοιβή υπερεργασίας, υπερωρίας και η εβδομαδιαία ανάπαυση κατά τους όρους και προϋποθέσεις που ορίζονται από την κείμενη νομοθεσία και τις εκάστοτε δεσμεύσεις της Τράπεζας. Σε κάθε περίπτωση δεν επιτρέπεται ο συμψηφισμός τυχόν υπερωριών μιας μέρας προς τυχόν μη πραγματοποιηθέντα χρόνο εργασίας σε άλλες εργάσιμες ημέρες της ίδιας εβδομάδας.

6. Στο απασχολούμενο με το σύστημα της βάρδιας προσωπικό των πιο πάνω μονάδων θα καταβάλλονται οι εξής πρόσθετες μηνιαίες παροχές, μη συμψηφιζόμενες με οποιουδήποτε άλλου είδους μισθολογική παροχή:

Υπεύθυνος: € 250,00 (ευρώ διακόσια πενήντα)

Λοιπό Προσωπικό: € 235,00 (ευρώ διακόσια τριάντα πέντε)

7. Παρέχεται η δυνατότητα μετά από προηγούμενη έγγραφη ενημέρωση του πλέον Αντιπροσωπευτικού Σωματείου και της Επιθεώρησης Εργασίας, η Τράπεζα να αλλάζει ένα ή περισσότερα από τα καταστήματα που θα περιλαμβάνονται στην κατηγορία ειδικών καταστημάτων της παραγράφου 2.2 και 3 παραπάνω, όταν οι επιχειρηματικές ανάγκες το απαιτούν, να καθιερώνει ή καταργεί τη λειτουργία Σαββάτου σε ένα ή περισσότερα από αυτά, να αλλάξει την ώρα λήξης των εργασιών σε κάποιο ή κάποια από τα ειδικά καταστήματα της παραγράφου 2.2. και 3 ανωτέρω σε 20:30 αντί για 18:00 με ανάλογη τροποποίηση του ωραρίου εργασίας της Β' βάρδιας, πάντα εντός των πλαισίων που καθορίζει η κλαδική Συλλογική Σύμβαση ΟΤΟΕ – Τραπεζών. Σε κάθε περίπτωση η Τράπεζα οφείλει να ενημερώνει γραπτώς κι έγκαιρα το Σωματείο και την Επιθεώρηση Εργασίας για οποιοδήποτε μεταβολή ήθελε συμβεί στο καθεστώς λειτουργίας των ως άνω καταστημάτων.
8. Οι παραπάνω διατάξεις του παρόντος άρθρου δεν θίγουν σε καμία περίπτωση την ισχύ του άρθρου 10 – Ωράριο Εργασίας, του Α΄ Μέρους (ΟΥΠ) της παρούσας κωδικοποίησης, αλλά ισχύουν παράλληλα και συμπληρωματικά προς αυτήν.

19. Άδεια γέννησης τέκνου στον πατέρα που αποκτά τρίτο και πλέον τέκνο/α

Στην περίπτωση απόκτησης τρίτου (3ου) και πλέον τέκνου, ο πατέρας εργαζόμενος, λαμβάνει, επιπλέον των δεκατεσσάρων (14) ημέρων που δικαιούται βάσει του άρθρου 27 του Νόμου 4808/2021, άλλες δεκατέσσερις (14) εργάσιμες ημέρες μετ' αποδοχών, με δυνατότητα λήψης αυτών, συνολικά ή τμηματικά, εντός δύο (2) ετών από την ημερομηνία γέννησης του τέκνου. Τα ανωτέρω αφορούν και σε περιπτώσεις πατέρων που αποκτούν τρίτο ή και πλέον τέκνα, μέσω πράξης υιοθεσίας ή και παρένθετης μητέρας.

Η ανωτέρω άδεια (δηλ. οι επιπλέον 14 εργάσιμες ημέρες), θα αφορά σε γεννήσεις/ απόκτηση τέκνων από την 01.01.2024 και τούδε.

Διευκρίνιση: Η ερμηνεία του όρου «γάμος» στην παρούσα κωδικοποίηση, περιλαμβάνει τον θρησκευτικό γάμο, τον πολιτικό γάμο και το σύμφωνο συμβίωσης.

Γ. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

1. Διατακτικές Σίτισης

Συμφωνείται, η παροχή διατακτικών σίτισης (vouchers) στο προσωπικό, αξίας εξακοσίων εξήντα (€ 660) ευρώ ετησίως (2,5 € x 22 εργάσιμες x 12 μήνες).

Ουσιαστική και απαρέγκλιτη προϋπόθεση της παροχής διατακτικών είναι η ικανοποιητική πορεία της Τράπεζας, με συνέπεια τη λειτουργία προγράμματος μεταβλητών αποδοχών για την προηγούμενη χρήση σε όλες τις μονάδες της μετά από επίσημη έγκριση του Διοικητικού Συμβουλίου. Σε περίπτωση μη εγκρίσεως διαμοιρασμού μεταβλητών αποδοχών στο προσωπικό, η παροχή διατακτικών αναστέλλεται αυτομάτως (για το εκάστοτε έτος), χωρίς υποχρέωση περαιτέρω συμφωνίας.

Οι διατακτικές θα παρέχονται σωρευτικώς, άπαξ ετησίως σε εύλογο χρονικό διάστημα μετά την Τακτική Γενική Συνέλευση της Τράπεζας, αποκλειστικά σε όσους εργαζόμενους απασχολούνται την 1η του μήνα καταβολής των διατακτικών σίτισης και δεν θα υπάρχει η δυνατότητα κατ΄ αναλογία καταβολής για το παρελθόν χρονικό διάστημα.

Η πρώτη ετήσια καταβολή θα πραγματοποιηθεί το 2025.

Από την ως άνω παροχή, εξαιρούνται εργαζόμενοι επιπέδου Βοηθού Γενικού Διευθυντή και άνω και εργαζόμενοι που βρίσκονται σε αμειβόμενη άδεια λόγω συμμετοχής τους σε πρόγραμμα εθελουσίας εξόδου (Αναγκαστική Άδεια) ή σε οποιουδήποτε είδους μη αμειβόμενη άδεια.

2. Επίδομα «Εξομάλυνσης

Συμφωνείται η χορήγηση σε όλο το Προσωπικό της Τράπεζας, Επιδόματος «Εξομάλυνσης», με το οποίο προσαυξάνονται οι ελάχιστες υποχρεωτικές νόμιμες αποδοχές του κάθε εργαζομένου, ύψους σαράντα πέντε (€ 45) μηνιαίως.

3. Έκτακτο Βοήθημα Γάμου

Συμφωνείται εφάπαξ καταβαλλόμενο έκτακτο βοήθημα σε περίπτωση γάμου του εργαζόμενου, ύψους χιλίων πεντακοσίων ευρώ (€ 1.500).

Σε περίπτωση που και οι δύο (2) σύζυγοι είναι εργαζόμενοι της Τράπεζας το βοήθημα χορηγείται χωριστά εις έκαστον.

4. Παροχή για Πολύτεκνους

Α. Θεσπίζεται παροχή για νέους πολύτεκνους, την οποία θα λαμβάνουν οι εργαζόμενοι για τέκνα που θα αποκτήσουν από 01.01.2024, ως ακολούθως:

- € 25.000 μικτά άπαξ για την απόκτηση τρίτου (3ου) τέκνου,
- € 30.000 μικτά άπαξ για την απόκτηση τέταρτου (4ου) τέκνου,
- € 30.000 μικτά άπαξ για την απόκτηση κάθε επιπλέον τέκνου μετά το τέταρτο (4ο)

Β. Όσοι εργαζόμενοι ελάμβαναν ήδη την ετήσια Παροχή Πολυτέκνων {απόκτηση τριών (3) και πλέον τέκνων μέχρι 31.12.2023}, θα συνεχίσουν να λαμβάνουν τα ακόλουθα ποσά κάθε Ιανουάριο :

- € 1.500 μικτά κατ' έτος στους εργαζόμενους που έχουν τρία (3) τέκνα
- € 3.000 μικτά κατ' έτος στους εργαζόμενους που έχουν τέσσερα (4) τέκνα
- € 4.000 μικτά κατ' έτος στους εργαζόμενους που έχουν πέντε (5) τέκνα
- € 5.000 μικτά κατ' έτος στους εργαζόμενους που έχουν έξι (6) τέκνα

και μέχρι τα δεκαοκτώ (18) έτη του τέκνου ή έως τα είκοσι πέντε (25) έτη εφόσον σπουδάζει την 31η Δεκεμβρίου εκάστου έτους.

Διευκρινίζεται ότι για την ως άνω κατηγορία εργαζομένων {δηλ. όσοι έχουν αποκτήσει τρία (3) και πλέον τέκνα έως και την 31.12.2023}, σε περίπτωση απόκτησης νέου τέκνου μετά την 01.01.2024, θα καταβάλλεται το εφάπαξ ποσό των τριάντα χιλιάδων ευρώ (€ 30.000) για κάθε επόμενο τέκνο ενώ θα συνεχίσει να καταβάλλεται και η ετήσια Παροχή Πολυτέκνων χωρίς να λαμβάνεται υπόψη η απόκτηση του επιπλέον τέκνου (δηλ. δεν θα προσαυξάνονται αντιστοίχως με τον αριθμό των τέκνων, τα αναλογούντα ποσά, όπως αυτά περιγράφονται στο υπό Β. ανωτέρω).

Σε περίπτωση που και οι δύο (2) γονείς εργάζονται στην Τράπεζα, πρέπει να υποβάλλεται κοινή έγγραφη δήλωση με την οποία θα υποδεικνύεται σε ποιον από τους δύο θα καταβάλλονται τα ποσά της Παροχής Πολυτέκνων. Σε διαφορετική περίπτωση, οι παροχές θα καταβάλλονται στον εργαζόμενο με την μεγαλύτερη υπηρεσία στην Τράπεζα.

5. Επίδομα Γέννησης Τέκνου

Οι εργαζόμενοι της Τράπεζας, δικαιούνται υπό τις προϋποθέσεις, τους όρους και τους περιορισμούς που ορίζονται & διευκρινίζονται αμέσως κατωτέρω υπό στοιχείο ii, μηνιαίου επιδόματος γέννησης τέκνου ως ακολούθως :

i) Επιδόματα:

α) Με τη γέννηση του πρώτου (1ου) τέκνου, επίδομα € 156 μηνιαίως

β) Με τη γέννηση του δεύτερου (2ου) τέκνου, επίδομα € (170) μηνιαίως (από 1/11/2024)

γ) Με τη γέννηση του τρίτου (3ου) τέκνου, επίδομα € 231 μηνιαίως

δ) Με τη γέννηση του τέταρτου (4ου) τέκνου, επίδομα € 257 μηνιαίως

ε) Με τη γέννηση του πέμπτου (5ου) τέκνου, επίδομα € 289 μηνιαίως

στ) Με τη γέννηση κάθε τέκνου από το έκτο (6ο) και άνω, επίδομα € 326 μηνιαίως δι' έκαστον

ii) Διευκρινίζεται ότι το ανωτέρω επίδομα χορηγείται και καταβάλλεται από την Τράπεζα και οι εργαζόμενοι δικαιούνται να το λάβουν υπό τους κάτωθι όρους, προϋποθέσεις και περιορισμούς:

α) Το ανωτέρω επίδομα δικαιούνται οι εργαζόμενοι της Τράπεζας αποκλειστικά και μόνον για τα τέκνα που απέκτησαν ή θα αποκτήσουν κατά τη διάρκεια της τελευταίας συνεχούς αδιαλείπτου σύμβασης εργασίας με την Τράπεζα (της σύμβασης ορισμένου χρόνου την οποία διαδέχεται, άνευ διακοπής, σύμβαση αορίστου χρόνου, θεωρούμενης ως ενιαίας σύμβασης υπό την ανωτέρω έννοια), πάντως δε σε κάθε περίπτωση, μόνο για τέκνα που αποκτήθηκαν μετά την 01.10.2000 και εφεξής.

β) Στην περίπτωση κατά την οποία και οι δύο γονείς εργάζονται στην Τράπεζα, τότε το επίδομα παρέχεται μόνο μία φορά ανά τέκνο κατανεμημένο ισομερώς στον κάθε γονέα, εκτός εάν οι γονείς με κοινή έγγραφη και ανέκκλητη δήλωσή τους, επιλέξουν, δηλώσουν και γνωστοποιήσουν στην Τράπεζα την επιθυμία τους για την κατά διαφορετικό τρόπο κατανομή του άνω επιδόματος.

Σε περίπτωση μη υποβολής της κατά τα ανωτέρω κοινής δήλωσης για οποιοδήποτε λόγο (π.χ. διαφωνία των γονέων, κ.λπ.), το ποσό του ανωτέρω επιδόματος θα κατανέμεται ισομερώς στους δύο γονείς, ήτοι το ήμισυ στον καθένα από αυτούς.

γ) Γεννήσεις περισσότερων τους ενός τέκνου με πολλαπλή κύηση (δίδυμα, τρίδυμα, κ.λπ.) εξομοιούνται με ~~δε~~ διαδοχικές γεννήσεις τέκνων και δημιουργούν δικαίωμα σε καταβολή αντίστοιχων επιδομάτων της παραγράφου υπό στοιχείο i του παρόντος άρθρου.

δ) Το ανωτέρω επίδομα παρέχεται στους εργαζόμενους για κάθε γέννηση τέκνου ανεξαρτήτως της προσωπικής κατάστασης του εργαζόμενου (εντός ή εκτός νομίμου γάμου, εν χηρεία, διαζευγμένος κ.λπ.) προϋποτιθέμενης πάντοτε της νόμιμης αναγνώρισης του τέκνου κατά τις σχετικές διατάξεις του Αστικού Κώδικα.

ε) Η νόμιμη υιοθεσία του τέκνου εξομοιούται προς γέννηση κατά την ανωτέρω έννοια και ανεξαρτήτως της ηλικίας του υιοθετουμένου.

στ) Το παραπάνω επίδομα παρέχεται εις το ακέραιο (100%) αποκλειστικά και μόνο σε εργαζόμενους των οποίων οι συνολικές κατά τον χρόνο γέννησης του τέκνου μηνιαίες συμβατικές αποδοχές (στις οποίες δεν περιλαμβάνεται και δεν συνυπολογίζεται και το ήδη τυχόν χορηγούμενο στον εργαζόμενο προηγούμενο επίδομα γέννησης τέκνου) δεν υπερβαίνουν το ποσό των δύο χιλιάδων ευρώ μηνιαίως (€ 2.000). Σε περίπτωση κατά την οποία οι συνολικές κατά τον χρόνο γέννησης του τέκνου μηνιαίες συμβατικές αποδοχές του

εργαζόμενου, (στις οποίες δεν περιλαμβάνεται και δεν συνυπολογίζεται και το ήδη τυχόν χορηγούμενο στον εργαζόμενο προηγούμενο επίδομα γέννησης τέκνου), υπερβαίνουν τα δύο χιλιάδες ευρώ (€ 2.000) αλλά όχι και τα δύο χιλιάδες επτακόσια πενήντα ευρώ (€ 2.750), ο εργαζόμενος θα δικαιούται μόνο το ήμισυ (50%) του σχετικού κατά τα ανωτέρω υπολογιζομένου επιδόματος.

Εργαζόμενοι των οποίων οι συνολικές κατά τον χρόνο γέννησης του τέκνου μηνιαίες συμβατικές αποδοχές (στις οποίες δεν περιλαμβάνεται και δεν συνυπολογίζεται και το ήδη τυχόν χορηγούμενο στον εργαζόμενο προηγούμενο επίδομα γέννησης του τέκνου), υπερβαίνουν το ποσό των δυο χιλιάδων επτακοσίων πενήντα ευρώ (€ 2.750) μηνιαίως δεν δικαιούνται οιουδήποτε ποσού ή ποσοστού του ανωτέρω επιδόματος.

ζ) Το ανωτέρω επίδομα θα καταβάλλεται κατά τις ανωτέρω διακρίσεις , προϋποθέσεις και περιορισμούς έως την συμπλήρωση του εικοστού πρώτου έτους (21^{ου}) της ηλικίας εκάστου τέκνου, οπότε και θα παύει χορηγούμενο το αντίστοιχο ποσό του επιδόματος το οποίο θα έχει χορηγηθεί για το συγκεκριμένο τέκνο που συμπληρώνει το ανωτέρω όριο ηλικίας. Το καταβαλλόμενο για το τέκνο επίδομα διακόπτεται και πριν από την συμπλήρωση της παραπάνω ηλικίας, εάν το τέκνο αναλάβει εργασία ή συνάψει γάμο.

η) Οι ίδιες ως άνω ρυθμίσεις και υπό τις ίδιες παραπάνω προϋποθέσεις, ισχύουν και για τα τέκνα γεννώμενα μετά την ημερομηνία έναρξης ισχύος της παρούσης, είτε για ήδη υπηρετούντες εργαζόμενους είτε για υπαλλήλους που θα προσλαμβάνονται μετά την εν λόγω ημερομηνία.

Το ύψος του επιδόματος υπολογίζεται βάσει της σειράς γεννήσεως των τέκνων, η γέννηση των οποίων λαμβάνεται υπ' όψιν για τους σκοπούς του παρόντος.

6. Έξοδα Βρεφονηπιακού Σταθμού

Συμφωνείται από 01.01.2025, η κάλυψη εξόδων ποσού τριακοσίων ευρώ (€ 300) κατά μήνα για έξοδα βρεφονηπιακού σταθμού για κάθε τέκνο εργαζομένου μέχρι τη συμπλήρωση του 6^{ου} έτους της ηλικίας του. Εάν και οι δύο (2) γονείς εργάζονται στην Τράπεζα, την κάλυψη για τα έξοδα βρεφονηπιακού σταθμού λαμβάνει ο γονέας που υπογράφει το ιδιωτικό συμφωνητικό με τον βρεφονηπιακό σταθμό.

7. Παροχή για οικιακή τροφό

Σε όσους εργαζόμενους, έχουν τέκνο ή τέκνα προσχολικής ηλικίας έως έξι (6) ετών, για ένα (1) ή περισσότερα από τα οποία δεν λαμβάνουν έξοδα βρεφονηπιακού σταθμού λόγω μη ύπαρξης βρεφονηπιακού σταθμού στην πόλη της κατοικίας του εργαζόμενου, δύναται να χορηγηθεί κατόπιν αιτήσεώς τους, μια (1) μόνον μηνιαία ειδική παροχή για το σύνολο των

ανωτέρω τέκνων για την περίπτωση που για τη φύλαξη στο σπίτι απασχολείται οικιακή τροφός. Η παροχή αυτή είναι ίση με το ήμισυ των μηνιαίων εξόδων βρεφονηπιακού σταθμού για ένα (1) τέκνο, ήτοι: εκατόν πενήντα ευρώ (€ 150) από 01.01.2025 και εφεξής και θα καταβάλλεται μέσω μισθοδοσίας μετά από προσκόμιση σχετικών δικαιολογητικών.

Η μηνιαία αυτή παροχή θα χορηγείται άπαξ μόνο, ανεξάρτητα από τον αριθμό τέκνων προσχολικής ηλικίας (έως 6 ετών) και υπό την προϋπόθεση ότι δεν γίνεται χρήση από τους γονείς της «άδειας γονέων με τέκνα σε προσχολική ηλικία», όπως αυτή ορίζεται στο άρθρο 10 του Β΄ Μέρους της παρούσας κωδικοποίησης μεταξύ των ως άνω αντισυμβαλλομένων. Η παροχή αυτή παύει χορηγούμενη, ευθύς ως το τέκνο ή τα τέκνα παύουν να πληρούν τις παραπάνω προϋποθέσεις.

Στη περίπτωση που και οι δύο γονείς εργάζονται στην Τράπεζα, η παροχή θα χορηγείται στον έναν μόνο εκ των δύο γονέων που θα επιλέγεται με κοινή δήλωσή τους.

8. Έξοδα για διανυκτέρευση συνοδού ανήλικου τέκνου σε περίπτωση νοσηλείας του

Στον εργαζόμενο γονέα ανηλίκου τέκνου ηλικίας έως δεκαοκτώ ετών (18), το οποίο νοσηλεύεται σε νοσοκομείο ή κλινική, θα χορηγούνται έξοδα διανυκτέρευσης συνοδού, έως πέντε (5) ημέρες ετησίως, ποσού πενήντα ευρώ (€ 50) ημερησίως μέσω μισθοδοσίας, κατόπιν σχετικής βεβαίωσης του νοσοκομείου ή της κλινικής περί διανυκτερεύσεώς του. Σε περίπτωση που και οι δύο γονείς τυγχάνουν εργαζόμενοι της Τράπεζας, τότε το ποσό θα χορηγείται στον έναν εκ των δύο γονέων, που επιλέγεται με κοινή δήλωσή τους.

9. Επίδομα Τοκετού

Συμφωνείται ότι τυχόν διαφορά μεταξύ του επιδόματος τοκετού που προβλέπεται από την εκάστοτε ισχύουσα ΣΣΕ ΟΤΟΕ – Τραπεζών και του συνολικού ποσού που λαμβάνεται από την εργαζόμενη για την ίδια αιτία από Ασφαλιστικά Ταμεία e-ΕΦΚΑ, από Eurolife FFH ή από άλλα προγράμματα ασφάλισης, θα καλύπτεται από την Τράπεζα.

10. Βραβεία αριστευόντων τέκνων

Χορηγούνται τα παρακάτω χρηματικά βραβεία αριστευόντων τέκνων ή / και εργαζόμενων, τα ποσά των οποίων διαμορφώνονται από 01.07.2023, ως ακολούθως:

α. Αριστούχοι απόφοιτοι Γυμνασίου: πεντακόσια εβδομήντα πέντε ευρώ (€ 575)

β. Αριστούχοι απόφοιτοι Λυκείου: χίλια εκατόν πενήντα ευρώ (€ 1.150)

γ. Εισαγόμενοι στις δέκα (10) πρώτες θέσεις αναγνωρισμένης ανώτατης σχολής ημεδαπής: δύο χιλιάδες τριακόσια ευρώ (€ 2.300)

δ. Πτυχιούχοι ανωτάτων αναγνωρισμένων σχολών ημεδαπής με πτυχίο αριστούχου: τρεις χιλιάδες τετρακόσια πενήντα ευρώ (€ 3.450)

ε. Σε όσους από τους βραβευμένους της ανωτέρω κατηγορίας (δ) που αποδεδειγμένα εγγράφονται για μεταπτυχιακές σπουδές σε ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα της ημεδαπής ή αλλοδαπής χορηγείται βραβείο οκτώ χιλιάδων πενήντα ευρώ (€ 8.050) ως ακολούθως:

i) Κατά την εγγραφή, το 1/3 του ποσού.

ii) Κατά τη συμπλήρωση του ημίσεως χρόνου διαρκείας των μεταπτυχιακών σπουδών, έτερο 1/3 του ποσού.

iii) Με την προσκόμιση του τίτλου μεταπτυχιακών σπουδών, το τελευταίο 1/3 του ποσού.

Η πρόοδος των σπουδών πιστοποιείται μόνο με πιστοποιητικό της οικείας σχολής.

Η ακαδημαϊκή επίδοση «Άριστα» πιστοποιείται μόνο με την αναγραφή της στο πτυχίο της οικείας σχολής.

11. Εφάπαξ ειδική παροχή για φοιτητές/σπουδαστές

Σε εργαζόμενους, προστατευόμενα τέκνα των οποίων, πέραν του ενός, σπουδάζουν παράλληλα σε πόλεις της Ελλάδας άλλες από εκείνη της κατοικίας του εργαζόμενου, χορηγείται μετά από αίτημα του εργαζόμενου, έκτακτη εφάπαξ παροχή χιλίων τριακοσίων ευρώ (€ 1.300) μέσω μισθοδοσίας ανά σπουδάζον πέραν του ενός τέκνο που πληροί τις παραπάνω προϋποθέσεις, με την προσκόμιση των σχετικών δικαιολογητικών.

Διευκρινίζεται ότι η απόληψη της παροχής για ένα (1) τέκνο, αποκλείει την για οποιοδήποτε λόγο επαναχορήγησή της για το ίδιο τέκνο.

Σε περίπτωση που και οι δύο γονείς εργάζονται στην Τράπεζα, την παροχή δικαιούται ο ένας από αυτούς, οριζόμενος με σχετική κοινή δήλωσή τους.

Για τους σκοπούς της παρούσης εφάπαξ ειδικής παροχής, λαμβάνεται υπόψη, αποκλειστικώς και μόνον για τον καθορισμό της σειράς των τέκνων και επομένως των δικαιούμενων της παροχής, μέχρι ένα (1) τέκνο του εργαζόμενου που πληροί τις παραπάνω προϋποθέσεις ήδη προ του Πανεπιστημιακού έτους 2018-2019, ενώ από τυχόν άλλα τέκνα του εργαζόμενου δικαιολογούν την απόληψη της άνω παροχής, μόνο εκείνα που θα εισαχθούν στα σχετικά ιδρύματα από το Πανεπιστημιακό έτος 2018-2019 και εφεξής και μέχρι συμπλήρωσης ηλικίας των είκοσι πέντε (25) ετών.

12. Οικονομική ενίσχυση εργαζόμενων που έχουν τέκνα «Ειδικών Αναγκών»

Καθιερώνεται οικονομική ενίσχυση εργαζόμενων που έχουν τέκνα «Ειδικών Αναγκών» ύψους € 2.100 ανά ημερολογιακό εξάμηνο με τις κάτωθι προϋποθέσεις:

α) Προσκόμιση στο Ανθρώπινο Δυναμικό Ομίλου της απόφασης του Κέντρου Πιστοποίησης Αναπηρίας (ή οποιασδήποτε άλλης αρχής ήθελε οριστεί στο μέλλον), όπου βεβαιώνεται ποσοστό αναπηρίας του τέκνου πενήντα τοις εκατό (50%) και άνω.

β) Η συνδρομή της υπό (α) προϋπόθεσης επί οιονδήποτε διάστημα μέσα σ' ένα ημερολογιακό εξάμηνο, δικαιολογεί την καταβολή ολόκληρης της οικονομικής ενίσχυσης που αντιστοιχεί στο παραπάνω εξάμηνο, εφόσον ο δικαιούχος γονέας εξακολουθεί να εργάζεται στην Τράπεζα καθ' όλη την διάρκεια του εξάμηνου αυτού.

γ) Η διάρκεια χορήγησης της οικονομικής ενίσχυσης που προβλέπεται μέχρι το εικοστό πέμπτο (25ο) έτος της ηλικίας του τέκνου, εφόσον συνεχίζεται η συνδρομή των προϋποθέσεων των παραγράφων (α) & (β) παραπάνω.

δ) Σε περιπτώσεις που στην Τράπεζα εργάζονται και οι δύο γονείς με τέκνο «Ειδικών Αναγκών» υπό την ανωτέρω έννοια, το ποσό θα καταβάλλεται άπαξ μόνο στον ένα από αυτούς, που επιλέγεται με κοινή δήλωσή τους και ελλείψει ταύτης στον αρχαιότερο στην υπηρεσία της Τράπεζας.

ε) Εάν ο γονέας είτε βάσει Ατομικής Συμφωνίας, είτε βάσει Εγκυκλίου της Τράπεζας, είτε από άλλη αιτία, δικαιούται από την Τράπεζα οποιαδήποτε οικονομική ενίσχυση (κάλυψη εξόδων φύλαξης ή Ειδικού σχολείου, εργοθεραπείας, λογοθεραπείας, φυσικοθεραπείας, ψυχοθεραπείας, κλπ) ή επίδομα αναφορικά με τέκνα «Ειδικών Αναγκών», τότε κάθε τέτοια παροχή συμψηφίζεται με την παρούσα οικονομική ενίσχυση και καταβάλλεται μόνο το τυχόν υπόλοιπο της παρούσης.

13. Έξοδα Κίνησης για ΑμΕΑ

Συμφωνείται η χορήγηση Εξόδων Κίνησης ποσού εκατόν πενήντα (€ 150) μηνιαίως, μέσω μισθοδοσίας, σε εργαζόμενους με «Ειδικές Ανάγκες»-ΑΜΕΑ (με αναπηρία ίση ή μεγαλύτερη του 50%) με ισχύ από 01.01.2024.

14. Επιτόκιο Καταναλωτικών Δανείων

Συμφωνείται ότι το επιτόκιο των Καταναλωτικών Δανείων (νέων και ήδη χορηγούμενων από την Τράπεζα) προς τους εργαζόμενους της Τράπεζας, ορίζεται σε επτά τοις εκατό (7%).

15. Επιτόκιο Πιστωτικών Καρτών

Συμφωνείται ότι το επιτόκιο των Πιστωτικών καρτών (νέων και ήδη χορηγούμενων από την Τράπεζα) προς τους εργαζόμενους της Τράπεζας, ορίζεται σε έξι τοις εκατό (6%).

16. Επιτόκιο Δανείων Προσωπικού

Συμφωνείται ότι το επιτόκιο των Δανείων Προσωπικού που χορηγούνται στους εργαζόμενους της Τράπεζας, ορίζεται σε ένα τοις εκατό (1%). Το επιτόκιο θα εφαρμόζεται τόσο επί των νέων Δανείων Προσωπικού που θα συναφθούν / χορηγηθούν από την Τράπεζα από 01.11.2024 και εφεξής, όσο και επί του απομένοντος χρεωστικού υπολοίπου Δανείων Προσωπικού ήδη υφιστάμενων κατά την 01.11.2024.

Το ανώτατο όριο των χορηγούμενων προσωπικών δανείων για την αντιμετώπιση εκτάκτων αναγκών ορίζεται στο ύψος των έξι (6) μικτών μηνιαίων μισθών. Για ποσά άνω των τεσσάρων (4) μισθών, απαιτείται η προσκόμιση σχετικών δικαιολογητικών. Σε κάθε περίπτωση για τη χορήγησή τους εφαρμόζεται η εκάστοτε ισχύουσα Πολιτική της Τράπεζας.

Αποκλειστικά και μόνον για δάνεια προσωπικού που χορηγούνται μετά την 09.03.2018 ορίζεται ότι η εξόφλησή τους μπορεί, μετά από αίτημα του εργαζομένου, να γίνεται μέχρι και σε ογδόντα τέσσερις (84) ισόποσες διαδοχικές μηνιαίες δόσεις.

Στους εργαζόμενους με υφιστάμενο Δάνειο Προσωπικού που θα έχουν αποπληρώσει τουλάχιστον το μισό του ποσού του παραπάνω δανείου, παρέχεται η δυνατότητα να λάβουν μετά από αίτησή τους, νέο Δάνειο Προσωπικού (το ύψος του οποίου όπως και οι όροι & οι προϋποθέσεις χορήγησης, θα είναι σύμφωνοι με τις ισχύουσες Κλαδικές και Επιχειρησιακές Συμβάσεις/Κωδικοποιήσεις, σε συνδυασμό με την εκάστοτε σχετική Πολιτική της Τράπεζας) κατάλληλο μέρος του οποίου, θα χρησιμεύει υποχρεωτικά για την πλήρη και ολοσχερή εξόφληση εκκρεμούντος κεφαλαίου, τόκων και εξόδων του προηγούμενου δανείου.

17. Στεγαστικά Δάνεια

Για τα στεγαστικά δάνεια που χορηγούνται στο προσωπικό, διευκρινίζεται ότι, ως ανέκαθεν, ισχύουν ειδικά επιτόκια και όροι χορήγησης, όπως προβλέπονται στην εκάστοτε «Πιστοδοτική Πολιτική Προϊόντων Προσωπικού» της Τράπεζας.

18. Έξοδα και προμήθειες Στεγαστικών Δανείων

Συμφωνείται ότι στα πάσης φύσεως στεγαστικά δάνεια που λαμβάνει το προσωπικό της Τράπεζας δεν θα εισπράττονται έξοδα και προμήθειες, πλην των πραγματικών.

19. Στεγαστικά Δάνεια ΣΣΕ ΟΤΟΕ-Τραπεζών

Σχετικά με τα στεγαστικά δάνεια προς το προσωπικό της Τράπεζας ισχύουν τα αναφερόμενα στην ισχύουσα κατά την υπογραφή της παρούσας Κλαδική ΣΣΕ ΟΤΟΕ-Τραπεζών, με εξαίρεση τον ελάχιστο απαιτούμενο χρόνο υπηρεσίας για τη θεμελίωση δικαιώματος των εργαζόμενων για λήψη στεγαστικού δανείου, ο οποίος ορίζεται σε επτά (7) χρόνια.

20. Κάλυψη ημερών ασθένειας

Η Τράπεζα καταβάλλει το σύνολο των αποδοχών στους ασθενούντες εργαζόμενους για τις ημέρες ασθένειας και για περίοδο ίση με την περίοδο που καλύπτει το οικείο Ασφαλιστικό Ταμείο e-ΕΦΚΑ. Θα συμψηφίζονται τα ποσά που χορηγούνται από τους φορείς υγείας & το ασφαλιστικό πρόγραμμα της Τράπεζας.

Σε περίπτωση συνεχούς και αδιάλειπτης απουσίας του εργαζόμενου από την εργασία του, λόγω σοβαρής ασθένειας βεβαιωμένης από το οικείο ταμείο ασφάλισής του, η οποία διαρκεί πέραν από το προβλεπόμενο διάστημα κάλυψης της μισθοδοσίας του από το οικείο ταμείο ασφάλισης, και αδιάλειπτης συνέχισης της απουσίας αυτής για την ίδια ασθένεια βεβαιωμένης ως παραπάνω, η Τράπεζα αναλαμβάνει τη συνέχιση καταβολής της μισθοδοσίας του εργαζόμενου για το εφεξής διάστημα, σε κάθε όμως περίπτωση όχι πέραν των εννέα (9) μηνών.

21. Οικονομική Ενίσχυση για Ιατρικώς Υποβοηθούμενη Αναπαραγωγή

Χορηγείται οικονομική ενίσχυση για Ιατρικώς Υποβοηθούμενη Αναπαραγωγή για τις εργαζόμενες της Τράπεζας που υποβάλλονται στην ως άνω διαδικασία (εξωσωματικής γονιμοποίησης). Η οικονομική ενίσχυση ορίζεται σε χίλια ευρώ (€ 1.000) για κάθε προσπάθεια Ιατρικώς Υποβοηθούμενης Αναπαραγωγής και για μέχρι τέσσερις (4) προσπάθειες με την προσκόμιση σχετικής έγκρισης του οικείου ασφαλιστικού Ταμείου e-ΕΦΚΑ ή Υγειονομικής Επιτροπής, στην Τράπεζα.

Η ίδια οικονομική ενίσχυση, θα χορηγείται και στους εργαζόμενους των οποίων οι σύζυγοι δεν εργάζονται στην Τράπεζα και υποβάλλονται σε υποβοηθούμενη αναπαραγωγή.

22. Βοήθημα για πράξη Υιοθεσίας

Συμφωνείται η χορήγηση εφάπαξ ποσού δύο χιλιάδων ευρώ (€ 2.000) ανά τέκνο, με την ολοκλήρωση της πράξης υιοθεσίας τέκνου. Σε περίπτωση που στην Τράπεζα εργάζονται και οι δύο θετοί γονείς, τότε το βοήθημα χορηγείται στον ένα εκ των δύο γονέων, που επιλέγεται με κοινή δήλωσή τους.

Το βοήθημα αυτό αφορά σε πράξεις υιοθεσίας τέκνου που έχουν ολοκληρωθεί από 01.01.2024 και εφεξής.

23. Επιβράβευση για απόκτηση πρώτου πτυχίου

Συμφωνείται ότι, οι εργαζόμενοι που έχουν αποκτήσει από την 01.01.2024 και εφεξής, πρώτο πτυχίο Αναγνωρισμένης Ανώτατης Εκπαίδευσης (ανεξαρτήτως βαθμού αποφοίτησης),

επιβραβεύονται με εφάπαξ ποσό δύο χιλιάδων ευρώ (€ 2.000) μέσω μισθοδοσίας. Ως αναγνωρισμένοι ακαδημαϊκοί τίτλοι σπουδών, ορίζονται το πτυχίο ή τίτλος ανώτατου ελληνικού εκπαιδευτικού ιδρύματος καθώς και ισότιμος τίτλος αναγνωρισμένου Πανεπιστημίου του εξωτερικού.

24. Βοήθημα Φυσικών Καταστροφών & Κλιματικής Αλλαγής

Εργαζόμενοι, οι οποίοι έχουν υποστεί ζημιές από φυσικές καταστροφές (πχ. πλημμύρες, φωτιές, σεισμούς), θα λαμβάνουν οικονομική ενίσχυση ως εξής:

1. Έως τέσσερις χιλιάδες ευρώ (€ 4.000), για κάλυψη εξόδων από ζημιές στην ιδιόκτητη κύρια κατοικία τους.

2. Έως δύο χιλιάδες ευρώ (€ 2.000), για κάλυψη εξόδων από ζημιές σε ενοικιαζόμενη κύρια κατοικία, εξοχική κατοικία, αποθήκη, parking, αυτοκίνητο, κλπ.

Τα ποσά θα καταβάλλονται μέσω μισθοδοσίας στους ενδιαφερόμενους μετά από αίτημά τους και προσκόμιση των κάτωθι εγγράφων:

α) υπεύθυνη δήλωση με αναφορά στο ιδιοκτησιακό καθεστώς του ακινήτου και σύντομη περιγραφή των ζημιών και

β) αντίγραφο αίτησης που υπέβαλαν (ιδιοκτήτης ή ενοικιαστής) για χορήγηση κρατικής αποζημίωσης.

Το ανωτέρω βοήθημα αφορά σε ζημιές που έχουν επέλθει από 01.08.2024 και εφεξής.

25. Βοήθημα σε εργαζόμενους που τελούν εν χηρεία

Θεσπίζεται εφάπαξ χρηματική παροχή ποσού δεκαπέντε χιλιάδων ευρώ (€ 15.000), η οποία θα καταβάλλεται μέσω μισθοδοσίας, σε περίπτωση απώλειας ζωής του/της συζύγου εργαζομένου.

Το βοήθημα αυτό θα αφορά σε χηρείες που έχουν προκύψει από 01.01.2024 και εφεξής.

26. Οικονομική ενίσχυση προς άγαμους & εν χηρεία γονείς

Χορηγείται οικονομική ενίσχυση προς άγαμους και εν χηρεία γονείς, ύψους χιλίων πεντακοσίων ευρώ (€ 1.500) ανά ημερολογιακό έτος και ανά τέκνο, με τις κάτωθι προϋποθέσεις:

α) Προσκόμιση στο Ανθρώπινο Δυναμικό Ομίλου των απαραίτητων δικαιολογητικών με τα οποία βεβαιώνεται η οικογενειακή κατάσταση του εργαζόμενου.

β) Η διάρκεια χορήγησης της οικονομικής ενίσχυσης προβλέπεται μέχρι το δέκατο όγδοο (18°) έτος της ηλικίας του τέκνου ή εφόσον αυτό σπουδάζει μέχρι το 25° έτος της ηλικίας του.

γ) Σε περίπτωση αλλαγής της οικογενειακής κατάστασης του εργαζόμενου, η ανωτέρω οικονομική ενίσχυση παύει χορηγούμενη.

δ) Η ισχύς της ανωτέρω οικονομικής ενίσχυσης εκκινεί από 01.01.2025 και θα καταβάλλεται μέσω μισθοδοσίας τον πρώτο μήνα εκάστου έτους (Ιανουάριο), εφόσον συντρέχει η υπό α) προϋπόθεση.

Δ. ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ – ΤΑΜΕΙΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ (ΤΕΑ)

Δ1. ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

1. Ιατροφαρμακευτική κάλυψη τέκνων του/της συζύγου του εργαζόμενου, από προηγούμενο γάμο

Η Τράπεζα θα παρέχει Ιατροφαρμακευτική κάλυψη στα τέκνα του/της συζύγου εργαζόμενου, τα οποία προέρχονται από προηγούμενο γάμο, υπό την προϋπόθεση ότι την επιμέλεια ή την συνεπιμέλεια των τέκνων έχει αναλάβει ο/η σύζυγος του εργαζόμενου. Η κάλυψη αυτή θα παρέχεται κατόπιν προσκόμισης των απαραίτητων σχετικών δικαιολογητικών και υπό τους όρους και προϋποθέσεις που ισχύουν για τους γονείς που απέκτησαν τέκνα από τον ίδιο γάμο.

2. Ιατροφαρμακευτική κάλυψη συζύγου (για ομόφυλα ζευγάρια)

Η Τράπεζα, παρέχει Ιατροφαρμακευτική κάλυψη στον /στην σύζυγο εργαζόμενου, ομόφυλου ζεύγους, το οποίο έχει συνάψει σύμφωνο συμβίωσης, κατόπιν προσκόμισης των απαραίτητων σχετικών δικαιολογητικών και υπό τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις που ισχύουν για τα ετερόφυλα ζευγάρια.

3. Ομαδικό Ασφαλιστήριο Διαχείρισης Κεφαλαίου για τα Τέκνα των εργαζόμενων

Η Τράπεζα αναλαμβάνει την υποχρέωση να έχει σε ισχύ ασφαλιστικό πρόγραμμα διαχείρισης κεφαλαίου για τα τέκνα του προσωπικού της, με όρους και προϋποθέσεις αντίστοιχες αυτού που έχει σε ισχύ κατά την υπογραφή της παρούσας με την εταιρία «Eurolife FFH». Η Τράπεζα έχει το δικαίωμα να αναθέτει την διαχείριση του παραπάνω προγράμματος σε Εταιρείες της επιλογής της κατά την κρίση της ή να το αυτοδιαχειρίζεται.

Το ετήσιο μικτό ασφάλιστρο ανέρχεται σε τριακόσια ευρώ (€ 300) ανά μέλος (όπως αυτό ορίζεται στο πρόγραμμα).

Σχετικά με τη χρηματοδότηση του παραπάνω προγράμματος συμφωνείται ότι τηρείται καταρχήν ο υφιστάμενος τρόπος χρηματοδότησης, δηλ. η Τράπεζα πενήντα τοις εκατό (50%), η πρωτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση στον χώρο της Τράπεζας μέλος της οποίας είναι ο εργαζόμενος είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) και ο εργαζόμενος είκοσι πέντε τοις εκατό (25%). Σε περίπτωση άρνησης ή αδυναμίας της οικείας συνδικαλιστικής οργάνωσης να μετάσχει στη χρηματοδότηση του προγράμματος με το ποσοστό που της αναλογεί, ή σε περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν ανήκει σε συνδικαλιστική οργάνωση του χώρου, τότε η Τράπεζα αναλαμβάνει η ίδια την κάλυψη του αντίστοιχου ποσοστού.

4. Έκπτωση ασφαλίστρων Eurolife FFH

Συμφωνείται ότι επί των ασφαλειών ζωής – ανικανότητας από την Eurolife FFH που συνδέονται με τα στεγαστικά δάνεια που χορηγούνται από την Τράπεζα στους εργαζομένους της θα παρέχεται έκπτωση είκοσι τοις εκατό (20%) επί των ασφαλίστρων.

5. Παροχή Ιατροφαρμακευτικού Προγράμματος χωρίς εκπιπτόμενο ποσό σε Δίκτυο με συμβεβλημένα Ιατρικά Κέντρα και Ιατρούς

Η Τράπεζα θα καταβάλλει κάθε προσπάθεια για να συνεχίσει να παρέχει δίκτυο με συμβεβλημένα Ιατρικά Κέντρα και Ιατρούς στα οποία παρέχονται οι ίδιες καλύψεις του Ιατροφαρμακευτικού προγράμματος χωρίς εκπιπτόμενο ποσό.

Δ2. ΤΑΜΕΙΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ (ΤΕΑ)

1. Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης (ΤΕΑ) και συμμετοχή της Τράπεζας

1.1 Σύσταση ΤΕΑ: Η Τράπεζα, για την καλύτερη διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων της και την επαγγελματική ασφαλιστική προστασία τους (επιπλέον της παρεχόμενης από την υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση) για τους ασφαλιστικούς κινδύνους γήρατος, θανάτου, αναπηρίας, ασθένειας ή ατυχήματος, και μετά από συνεννοήσεις με την αντιπροσωπευτικότερη συνδικαλιστική οργάνωση, έχει συστήσει Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης με την επωνυμία **"ΤΑΜΕΙΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΟΜΙΛΟΥ EUROBANK - Ν.Π.Ι.Δ." (εφεξής ΤΕΑ).**

1.2 Κλάδοι: Η Τράπεζα, με την καταβολή εισφορών στο ΤΕΑ υπέρ των εργαζομένων της, αποσκοπεί να εξακολουθήσει να παρέχει στο προσωπικό της αντιστοίχου επιπέδου παροχές

και καλύψεις, με αυτές που παρείχε μέχρι τώρα μέσω ιδιωτικών προγραμμάτων ομαδικής ασφάλισης. Ουσιαστικά, από την ενεργοποίηση κάθε κλάδου του ΤΕΑ δεν θα παρέχονται μέσω ιδιωτικής ασφαλιστικής εταιρίας οι σχετικές παροχές που έως τότε χορηγούνταν μέσω αυτής αλλά μέσω του ΤΕΑ και με βάση την νομοθεσία που διέπει τα ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης. Οι κλάδοι κάλυψης θα έχουν ως εξής:

Α. <u>Κλάδος Συνταξιοδοτικών Παροχών</u>

Ο κλάδος αυτός θα λειτουργεί βάσει κεφαλαιοποιητικού συστήματος και θα χορηγεί συνταξιοδοτικές παροχές για την κάλυψη των ασφαλιστικών κινδύνων του γήρατος, της αναπηρίας και του θανάτου, σύμφωνα με τις διατάξεις που διέπουν το ΤΕΑ.

Α.1 Η Τράπεζα θα καταβάλλει για κάθε εργαζόμενό της τακτική εισφορά εργοδότη, η οποία από 01.01.2024 έως τις 31.12.2024, θα ανέρχεται σε:

- 2,5%, επί του τμήματος των Αποδοχών του ασφαλισμένου μέχρι του Ορίου Αποδοχών των δύο χιλιάδων τετρακοσίων τριάντα δύο ευρώ και είκοσι πέντε λεπτών (€ 2.432,25)
- 8,25%, επί του τμήματος των Αποδοχών του ασφαλισμένου που υπερβαίνουν το Όριο Αποδοχών των δύο χιλιάδων τετρακοσίων τριάντα δύο ευρώ και είκοσι πέντε λεπτών (€ 2.432,25)

Α.2. Σημειώνεται ότι, **μετά τις 31.12.2024**, το ποσοστό επί του τμήματος των Αποδοχών **μέχρι** του Ορίου Αποδοχών (ως άνω), θα διαμορφωθεί ως εξής:

- Από 01.01.2025 έως 31.12.2025, από 2,5% σε 2,7%
- Από 01.01.2026 έως 31.12.2026, από 2,7% σε 2,9% και
- Από 01.01.2027, από 2,9% σε 3%

και

επί του τμήματος των Αποδοχών του ασφαλισμένου που **υπερβαίνουν** το Όριο Αποδοχών των δύο χιλιάδων τετρακοσίων τριάντα δύο ευρώ και είκοσι πέντε λεπτών (€ 2.432,25), ως εξής:

- Από 01.01.2025 έως 31.12.2025, από 8,25% σε 8,5%
- Από 01.01.2026 έως 31.12.2026, από 8,5% σε 9,25%
- Από 01.01.2027, από 9,25% σε 10%

Ως «Αποδοχές» θεωρούνται ο μικτός μηνιαίος συμβατικός μισθός/αντιμισθία, πλέον του επιδόματος γέννησης τέκνου.

Η εισφορά υπολογίζεται και καταβάλλεται επί δεκατέσσερις (14) φορές ετησίως (συμπεριλαμβάνονται μισθοδοσίες δώρων Χριστουγέννων, Πάσχα και Επιδόματος Αδείας), έως το τέλος του επόμενου της εκκαθάρισης της μισθοδοσίας ημερολογιακού μήνα.

Οι προϋποθέσεις για την καταβολή της ως άνω παροχής καθορίζονται σύμφωνα με το Καταστατικό και τον Κανονισμό Παροχών του ΤΕΑ.

Β. <u>Κλάδος Συμπληρωματικών Παροχών</u>

Ο Κλάδος Συμπληρωματικών Παροχών καλύπτεται από εισφορές της Τράπεζας υπέρ των εργαζομένων της.

Οι καλύψεις αφορούν τον άμεσα ασφαλισμένο ή και τα εξαρτώμενα μέλη της οικογένειάς του, όσον αφορά την Ασφάλιση Νοσοκομειακής – Εξωνοσοκομειακής περίθαλψης του Κλάδου Λοιπών Συμπληρωματικών Παροχών.

Ως εξαρτώμενα μέλη του άμεσα ασφαλισμένου θεωρούνται: (α) Ο/Η σύζυγος μέχρι την ηλικία των εξήντα πέντε (65) ετών, (β) Τα τέκνα από δεκατεσσάρων (14) ημερών έως δεκαεννέα (19) ετών ή έως είκοσι πέντε (25) ετών, εφόσον σπουδάζουν και συντηρούνται από το κύριο ασφαλισμένο μέλος.

Στον γονέα με τέκνο με ειδικές ανάγκες (ΑΜΕΑ), το οποίο είναι εξαρτώμενο μέλος της οικογενείας του και εξακολουθεί να το συντηρεί, παρέχεται πρόσθετη παροχή για την ιατροφαρμακευτική και νοσοκομειακή κάλυψη του τέκνου του μέσω του ιδιωτικού ομαδικού προγράμματος της Τράπεζας. Συγκεκριμένα, με την προϋπόθεση ότι ο γονέας καλύπτεται από το ιδιωτικό ομαδικό πρόγραμμα της Τράπεζας, το τέκνο του με ειδικές ανάγκες για όσο χρονικό διάστημα έχει, νομίμως πιστοποιημένο, ποσοστό αναπηρίας μεγαλύτερο ή ίσο του πενήντα τοις εκατό (>= 50%) θα καλύπτεται από το ως άνω πρόγραμμα και μετά την ηλικία των είκοσι πέντε (25) ετών με τους εκάστοτε ισχύοντες όρους του προγράμματος.

Β.1. Παροχές Κλάδου Συμπληρωματικών Παροχών: Οι παροχές που θα καταβάλλονται περιλαμβάνουν ενδεικτικά τις κάτωθι καλύψεις:

Β.1.1. Ασφάλιση Ζωής

(α) Εφάπαξ χρηματική παροχή που καταβάλλεται σε περίπτωση θανάτου από ασθένεια: σαράντα δύο (42) μηνιαίοι μισθοί με κατώτατο όριο σαράντα χιλιάδες ευρώ (€ 40.000)

(β) Εφάπαξ χρηματική παροχή που καταβάλλεται σε περίπτωση θανάτου από ατύχημα, είκοσι οκτώ (28) μηνιαίοι μισθοί με κατώτατο όριο σαράντα χιλιάδες ευρώ (€ 40.000) {σε περίπτωση απώλειας ζωής από ατύχημα, στο ποσό κάλυψης προστίθεται και το ποσό των σαράντα δύο (42) μισθών της κάλυψης Ασφάλισης Ζωής}.

Β.1.2. Εφάπαξ χρηματική παροχή που καταβάλλεται σε περίπτωση **Μόνιμης Ολικής Ανικανότητας από Ασθένεια** : σαράντα δύο (42) μηνιαίοι μισθοί με κατώτατο όριο σαράντα χιλιάδες ευρώ (€ 40.000)

Β.1.3. Εφάπαξ χρηματική παροχή που καταβάλλεται σε περίπτωση **Μόνιμης Ολικής Ανικανότητας από Ατύχημα:** σαράντα δύο (42) μηνιαίοι μισθοί με κατώτατο όριο σαράντα χιλιάδες ευρώ (€ 40.000)

Β.1.4. Εφάπαξ χρηματική παροχή που καταβάλλεται σε περίπτωση **Μόνιμης Μερικής Ανικανότητας από Ατύχημα:** Ποσοστό των σαράντα δύο (42) μηνιαίων μισθών, ανάλογα με τη σωματική βλάβη, με κατώτατο όριο το ποσοστό του ποσού των σαράντα χιλιάδων ευρώ (€ 40.000) ανάλογα με τη σωματική βλάβη.

Β.1.5. Ασφάλιση **Νοσοκομειακής – Εξωνοσοκομειακής περίθαλψης λόγω Ατυχήματος/Ασθένειας (Ευρεία Ιατροφαρμακευτική Περίθαλψη)**:

- **Καλυπτόμενες Δαπάνες Ευρείας Ιατροφαρμακευτικής Περίθαλψης**
  - Νοσοκομειακή περίθαλψη
  - Παροχές μητρότητας
  - Εξωνοσοκομειακή περίθαλψη
  - Οφθαλμιατρική κάλυψη
  - Οδοντιατρικές / Ορθοδοντικές καλύψεις

- **Μέγιστη αποζημίωση ανά ημερολογιακό έτος**

Η μέγιστη αποζημίωση ανά ημερολογιακό έτος, ανέρχεται σε είκοσι πέντε χιλιάδες ευρώ (€ 25.000), συνολικά για την ευρεία Ιατροφαρμακευτική Περίθαλψη (Νοσοκομειακή & Εξωνοσοκομειακή) και ξεχωριστά για κάθε ασφαλισμένο μέλος.

- **Ανάλυση Παροχών**
  - **Νοσοκομειακή Περίθαλψη**

  -Έως την 31.10.2024, αν δεν γίνει χρήση άλλου ασφαλιστικού φορέα (δημόσιου ή ιδιωτικού), καταβάλλεται το εβδομήντα πέντε τοις εκατό (75%) των δαπανών,

Εφόσον γίνει χρήση άλλου ασφαλιστικού φορέα (δημόσιου ή ιδιωτικού), αν ο φορέας αυτός καλύψει τουλάχιστον το είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) των δαπανών, τότε καταβάλλεται το ενενήντα τοις εκατό (90%) του ποσού που δεν κάλυψε ο άλλος φορέας

-Από 01.11.2024, αν δεν γίνει χρήση άλλου ασφαλιστικού φορέα (δημόσιου ή ιδιωτικού), θα καταβάλλεται το εβδομήντα οκτώ τοις εκατό (78%) των δαπανών.
Εφόσον γίνει χρήση άλλου ασφαλιστικού φορέα (δημόσιου ή ιδιωτικού), αν ο φορέας αυτός καλύψει τουλάχιστον το είκοσι δύο τοις εκατό (22%) των δαπανών, τότε θα καταβάλλεται το ενενήντα τοις εκατό (90%) του ποσού που δεν κάλυψε ο άλλος φορέας.
-Από την 01.01.2026, αν δεν γίνει χρήση άλλου ασφαλιστικού φορέα (δημόσιου ή ιδιωτικού),θα καταβάλλεται το ογδόντα τοις εκατό (80%) των δαπανών. Εφόσον γίνει χρήση άλλου ασφαλιστικού φορέα (δημόσιου ή ιδιωτικού), αν ο φορέας αυτός καλύψει τουλάχιστον το είκοσι τοις εκατό (20%) των δαπανών, τότε θα καταβάλλεται το ενενήντα τοις εκατό (90%) του ποσού που δεν κάλυψε ο άλλος φορέας.

- **Μητρότητα**

  <u>- Φυσιολογικός Τοκετός</u>: επτακόσια πενήντα ευρώ (€ 750) εφάπαξ επίδομα.

  <u>- Καισαρική Τομή / Εξωμήτρια Κύηση</u>: επτακόσια πενήντα ευρώ (€ 750) εφάπαξ επίδομα, συν τις δαπάνες Νοσοκομειακής Περίθαλψης με ανώτατο όριο τις δύο χιλιάδες ευρώ (€ 2.000).

  Τα παραπάνω ισχύουν και για άγαμες μητέρες εργαζόμενες.

- **Εξωνοσοκομειακή Περίθαλψη**
  - <u>Ετήσιο Εκπιπτόμενο Ποσό</u>: εκατό ευρώ (€ 100), ανά μέλος και για κάθε ημερολογιακό έτος
  - Έως την 31.10.2024, αν δεν γίνει χρήση άλλου ασφαλιστικού φορέα (δημόσιου ή ιδιωτικού), καταβάλλεται το εβδομήντα πέντε τοις εκατό (75%) των δαπανών.
    Εφόσον γίνει χρήση άλλου ασφαλιστικού φορέα (δημόσιου ή ιδιωτικού), αν ο φορέας αυτός καλύψει τουλάχιστον το είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) των δαπανών, τότε καταβάλλεται το ενενήντα τοις εκατό (90%) του ποσού που δεν κάλυψε ο άλλος φορέας.

- Από 01.11.2024, αν δεν γίνει χρήση άλλου ασφαλιστικού φορέα (Δημόσιου ή Ιδιωτικού) θα καταβάλλεται το εβδομήντα οκτώ τοις εκατό (78%) των δαπανών. Εφόσον γίνει χρήση άλλου ασφαλιστικού φορέα (δημόσιου ή ιδιωτικού), αν ο φορέας αυτός καλύψει τουλάχιστον το είκοσι δύο τοις εκατό (22%) των δαπανών, τότε θα καταβάλλεται το ενενήντα τοις εκατό (90%) του ποσού που δεν κάλυψε ο άλλος φορέας.

- Από την 01.01.2026, αν δεν γίνει χρήση άλλου ασφαλιστικού φορέα (Δημόσιου ή Ιδιωτικού) θα καταβάλλεται το ογδόντα τοις εκατό (80%) των δαπανών. Εφόσον γίνει χρήση άλλου ασφαλιστικού φορέα (δημόσιου ή ιδιωτικού), αν ο φορέας αυτός καλύψει τουλάχιστον το είκοσι τοις εκατό (20%) των δαπανών, τότε θα καταβάλλεται το ενενήντα τοις εκατό (90%) του ποσού που δεν κάλυψε ο άλλος φορέας.

- Για τις **διαγνωστικές και εργαστηριακές εξετάσεις,** η αποζημίωση που καταβάλλεται εξαρτάται από το πού γίνονται οι εξετάσεις:

➢ **Σε συμβεβλημένο διαγνωστικό κέντρο:**

- Έως την 31.10.2024, καταβάλλεται το εβδομήντα πέντε (75%) των δαπανών. Εφόσον γίνει χρήση άλλου ασφαλιστικού φορέα (δημόσιου ή ιδιωτικού), αν ο φορέας αυτός καλύψει τουλάχιστον το είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) των δαπανών, τότε καταβάλλεται το ενενήντα τοις εκατό (90%) του ποσού που δεν κάλυψε ο άλλος φορέας.

- Από την 01.11.2024, αν δεν γίνει χρήση άλλου ασφαλιστικού φορέα (δημόσιου ή ιδιωτικού) θα καταβάλλεται το εβδομήντα οκτώ τοις εκατό (78%) των δαπανών. Εφόσον γίνει χρήση άλλου ασφαλιστικού φορέα (δημόσιου ή ιδιωτικού), αν ο φορέας αυτός καλύψει τουλάχιστον το είκοσι δύο τοις εκατό (22%) των δαπανών, τότε θα καταβάλλεται το ενενήντα τοις εκατό (90%) του ποσού που δεν κάλυψε ο άλλος φορέας.

- Από την 01.01.2026, αν δεν γίνει χρήση άλλου ασφαλιστικού φορέα (δημόσιου ή ιδιωτικού) θα καταβάλλεται το ογδόντα τοις εκατό (80%) των δαπανών.
Εφόσον γίνει χρήση άλλου ασφαλιστικού φορέα (δημόσιου ή ιδιωτικού), αν ο φορέας αυτός καλύψει τουλάχιστον το είκοσι τοις εκατό (20%) των δαπανών, τότε θα καταβάλλεται το ενενήντα τοις εκατό (90%) του ποσού που δεν κάλυψε ο άλλος φορέας.

- Σε **μη συμβεβλημένο διαγνωστικό κέντρο**, αν δεν γίνει χρήση άλλου ασφαλιστικού φορέα (δημόσιου ή ιδιωτικού), καταβάλλεται το εξήντα τοις εκατό (60%) των δαπανών.

  - Έως την 31.10.2024, εφόσον γίνει χρήση άλλου ασφαλιστικού φορέα (δημόσιου ή ιδιωτικού), αν ο φορέας αυτός καλύψει τουλάχιστον το είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) των δαπανών, τότε καταβάλλεται το ενενήντα τοις εκατό (90%) του ποσού που δεν κάλυψε ο άλλος φορέας.

  - Από την 01.11.2024, εφόσον γίνει χρήση άλλου ασφαλιστικού φορέα (δημόσιου ή ιδιωτικού), αν ο φορέας αυτός καλύψει τουλάχιστον το είκοσι δύο τοις εκατό (22%) των δαπανών, τότε θα καταβάλλεται το ενενήντα τοις εκατό (90%) του ποσού που δεν κάλυψε ο άλλος φορέας.

  - Από την 01.01.2026, εφόσον γίνει χρήση άλλου ασφαλιστικού φορέα (δημόσιου ή ιδιωτικού), αν ο φορέας αυτός καλύψει τουλάχιστον το είκοσι τοις εκατό (20%) των δαπανών, τότε θα καταβάλλεται το ενενήντα τοις εκατό (90%) του ποσού που δεν κάλυψε ο άλλος φορέας.

- **Οφθαλμιατρική Κάλυψη**

Καλύπτεται, κάθε δύο (2) χρόνια και για κάθε διαθλαστική πάθηση, η δαπάνη αγοράς γυαλιών οράσεως (σκελετός και κρύσταλλα) ή φακών επαφής με ανώτατο όριο το ποσό των εκατόν εβδομήντα δύο ευρώ και πενήντα λεπτών (€ 172,50).

Εάν αλλάξουν οι βαθμοί πριν συμπληρωθεί η διετία, καλύπτεται η δαπάνη για αγορά κρυστάλλων για γυαλιά οράσεως ή φακών επαφής με ανώτατο όριο το ποσό των ογδόντα έξι ευρώ και 30 λεπτών (€ 86,30) {μία (1) μόνο φορά ανά ημερολογιακό έτος).

Σε περίπτωση χρήσης άλλου ασφαλιστικού φορέα (δημόσιου ή ιδιωτικού), η αποζημίωση του ποσού που απομένει μετά την αφαίρεση του ποσού που αποζημίωσε ο ασφαλιστικός φορέας, θα καταβάλλεται με ανώτατο όριο αποζημίωσης το ποσό των εκατόν εβδομήντα δύο ευρώ και πενήντα λεπτών (€ 172,50).

- **Οδοντιατρικές / Ορθοδοντικές Καλύψεις**

  - Για οδοντιατρική εργασία: Το εκατό τοις εκατό (100%) της καλυπτόμενης δαπάνης, με ανώτατο όριο αποζημίωσης το ποσό που αντιστοιχεί στην οδοντιατρική εργασία που πραγματοποιήθηκε, σύμφωνα με τον κάτωθι Πίνακα για οδοντιατρικές εργασίες:

ΠΙΝΑΚΑΣ ΟΔΟΝΤΙΑΤΡΙΚΩΝ & ΟΡΘΟΔΟΝΤΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ

Παροχές	Ανώτατο όριο €	Περιορισμοί
ΓΕΝΙΚΑ		
Ακτινογραφία ενδοστοματική	5,60	5 φορές ανά έτος
Γναθογραφία πανοραμική	44,60	1 φορά ανά έτος
Φθορίωση δοντιών με τοπική επάλειψη φθοριούχου διαλύματος μέχρι την ηλικία των 13 ετών	27,80	1 φορά ανά έτος
ΟΔΟΝΤΙΚΗ ΧΕΙΡΟΥΡΓΙΚΗ		
Έμφραξη από αμάλγαμα απλή	33,40	
Έμφραξη από αμάλγαμα σύνθετη		
Έμφραξη από σύνθετη ρητίνη		
Έμφραξη από χυτό χρυσό		
Ανασύσταση δοντιών από αμάλγαμα με καρφίδες		
Ανασύσταση δοντιών από σύνθετες ρητίνες και καρφίδες		
ΧΕΙΡΟΥΡΓΙΚΗ		
Εξαγωγή δοντιού ή ρίζας	33,40	
Εξαγωγή εγκλείστου δοντιού μετά από ακτινογραφία	334,10	1 φορά ανά έτος
Ακροριζεκτομή		
ΕΝΔΟΔΟΝΤΙΑ		
Πολφοτομή (απονεύρωση)	33,40	
Ενδοδοντική θεραπεία μονοριζου		
Ενδοδοντική θεραπεία πολυριζου		
ΠΕΡΙΟΔΟΝΤΟΛΟΓΙΑ		
Αποτρίγωση δοντιών (καθαρισμός)	33,40	1 φορά ανά έτος
Θεραπεία εντοπισμός ουλίτιδας		
Θεραπεία χρόνιας ουλίτιδας		

ΚΙΝΗΤΗ ΠΡΟΣΘΕΤΙΚΗ		
Χυτά άγκιστρα	89,70	Μέχρι και 10 φορές ανά έτος
Επιδιόρθωση οδοντοστοιχίας		
Αναπροσαρμογή βασικής πλάκας οδοντοστοιχίας (αναγόμωση ανά διετία)		
Προσθήκη για κάθε δόντι		
Μερική οδοντοστοιχία άνω ή κάτω γνάθου από ανοξείδωτα μέταλλα		
Μερική οδοντοστοιχία από ακρυλικό		
Ολική οδοντοστοιχία άνω ή κάτω γνάθου		
ΑΚΙΝΗΤΗ ΠΡΟΣΘΕΤΙΚΗ		
Ενδιάμεσο δόντι γεφυρών	89,70	Μέχρι και 10 φορές ανά έτος
Δόντια με άξονα (Richmand ή Davis)		
Στεφάνες από ακρυλικό (εκτός γομφίων)		
Ενδιάμεσα γεφυρών από ακρυλικό (εκτός γομφίων)		
Στεφάνες εξ' ολοκλήρου χυτές ή με όψη ακρυλική από χρυσό ή κράματα μετάλλων		
Στεφάνες από χρυσό δύο τεμαχίων ή άλλου τύπου		
Πιστοποιητικό μετά από εξέταση	11,50	
Εξέταση προς αντιμετώπιση έκτακτου περιστατικού (οδοντοφατνιακό απόστημα, συρραφή τραύματος, κλπ.)	11,50	
Αφαίρεση στεφάνης	5,75	
Αφαίρεση γέφυρας κατά στήριγμα	5,75	
Αφαίρεση μικρών όγκων βλεννογόνου του στόματος	33,40	
Αφαίρεση καλύπτρας	33,40	
Αφαίρεση κύστης	33,40	
Αφαίρεση επουλίδας	33,40	
Λήψη τεμαχίων & ραφή για βιοψία που αποδεικνύεται με έκθεση	33,40	

Εκτομή Χαλινού	33,40	
Αναφύτευση δοντιού και ακινητοποίηση με νάρθηκα	33,40	
Θεραπεία περιοδοντίτιδας με θυλάκους με ακτινογραφικά κριτήρια	33,40	1 φορά ανά έτος
Χειρουργικές επεμβάσεις επί νόσου του περιοδοντίου ανά τεταρτημόριο	33,40	1 φορά ανά έτος
Ακρωτηριασμός δοντιού, εκτομή ρίζας ή διχοτόμηση	33,40	1 φορά ανά έτος
Ανοξείδωτη στεφάνη (σε περίπτωση εκτεταμένης τερηδονικής προσβολής)	89,70	10 φορές ανά έτος

- Για ορθοδοντική εργασία: Το 60% της χαμηλότερης από τις προσκομισθείσες δύο (2) προσφορές με ανώτατο όριο το ποσό των χιλίων τριακοσίων είκοσι ευρώ (€ 1.320). Σε περίπτωση χρήσης του ασφαλιστικού φορέα, αποζημιώνεται το 60% της εγκριθείσας από τον φορέα προσφοράς, με ανώτατο όριο το ποσό των χιλίων τριακοσίων είκοσι ευρώ (€ 1.320) ευρώ. Σε περίπτωση που ο ασφαλιστικός φορέας καταβάλει ποσό που αντιστοιχεί σε ποσοστό μεγαλύτερο του 40% της προσφοράς, αποζημιώνεται η ποσοστιαία διαφορά που προκύπτει με ανώτατο πάντα όριο το ποσό των χιλίων τριακοσίων είκοσι ευρώ (€ 1.320) ευρώ.

- **Ασφαλιστική κάλυψη του εργαζομένου στο ΤΕΑ/στην Eurolife FFH και μετά τα 65 έτη**

  Η Ασφάλιση Νοσοκομειακής-Εξωνοσοκομειακής περίθαλψης του Κλάδου Λοιπών Συμπληρωματικών Παροχών του ΤΕΑ/ ή στην Eurolife FFH, επεκτείνεται έως την ηλικία των εβδομήντα (70) ετών για τους εν ενεργεία εργαζόμενους.

  Για τους εργαζόμενους, οι οποίοι συμμετέχουν σε Πρόγραμμα Εθελούσιας Εξόδου (με επιλογή αναγκαστικής άδειας ή και εφάπαξ), ισχύει μέχρι τη λήξη της περιόδου που συμφωνήθηκε ανάμεσα στην Τράπεζα και τον εργαζόμενο, και έως την ηλικία των εβδομήντα (70) ετών.

Σε περίπτωση θανάτου του ασφαλισμένου, τα εξαρτώμενα αυτού μέλη, δύνανται να διατηρούν την ιδιότητα του δικαιούχου των παροχών Νοσοκομειακής – Εξωνοσοκομειακής Περίθαλψης λόγω Ατυχήματος/Ασθένειας, υπό την προϋπόθεση ότι θα δηλώσουν εγγράφως στην Τράπεζα την διατήρηση της ιδιότητας του ασφαλισμένου εξαρτωμένου μέλους. Σε

αυτήν την περίπτωση, η περίοδος κάλυψης των εξαρτωμένων μελών δεν μπορεί να υπερβαίνει τα πέντε (5) έτη από την ημερομηνία θανάτου του ασφαλισμένου.

Οι παροχές των κλάδων: Α. Συνταξιοδοτικών Παροχών και Β. Συμπληρωματικών Παροχών, όπως αναλυτικά περιγράφονται στην παρούσα, θεωρούνται συμβατικές υποχρεώσεις της Τράπεζας και δύνανται να τροποποιηθούν ή και να καταργηθούν μόνο με νέα Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

2. Κατάργηση με τη σύσταση και ενεργοποίηση των σχετικών κλάδων του ΤΕΑ των παροχών υπό Α και Β του όρου 1, αντίστοιχα των σχετικών παροχών για τους ασφαλιστικούς κινδύνους γήρατος, θανάτου, αναπηρίας, ασθένειας ή ατυχήματος, που παρέχονταν από την Τράπεζα με βάση ομαδικά ασφαλιστήρια συμβόλαια ζωής, ατυχημάτων και ασθένειας με την ασφαλιστική εταιρία EUROLIFE FFH ή όποια άλλη, καθώς και των σχετικών Πρόσθετων Πράξεών τους, καθώς και ομαδικά ασφαλιστήρια συμβόλαια διαχειρίσεως συνταξιοδοτικού κεφαλαίου μετά των σχετικών Πρόσθετων Πράξεών τους ομοίως με την ασφαλιστική εταιρία EUROLIFE FFH ή όποια άλλη.

Μετά τη σύσταση του ΤΕΑ, την ενεργοποίηση των υπό Α και Β κλάδων και παροχών του όρου 1 στο ΤΕΑ, και την έναρξη καταβολής εισφορών στο ΤΕΑ από την Τράπεζα υπέρ των εργαζομένων της για τους κλάδους Συνταξιοδοτικών Παροχών και Συμπληρωματικών Παροχών, ως περιγράφονται στους όρους Α και Β του όρου 1 της παρούσας, η Τράπεζα θα εκπληρώνει και εξοφλεί κάθε υποχρέωσή της για την χορήγηση παροχών για τους αντίστοιχους ασφαλιστικούς κινδύνους γήρατος, θανάτου, ανικανότητας για εργασία, αναπηρίας, ασθένειας ή ατυχήματος, θανάτου συνεπεία ατυχήματος, καθώς και ιατροφαρμακευτικής, νοσοκομειακής και εξωνοσοκομειακής περίθαλψης, που παρέχονταν από την Τράπεζα με βάση ομαδικά ασφαλιστήρια ζωής, ατυχημάτων και ασθένειας με την ασφαλιστική εταιρία EUROLIFE FFH ή όποια άλλη, καθώς και των σχετικών Πρόσθετων Πράξεών τους, καθώς και ομαδικά ασφαλιστήρια συμβόλαια διαχειρίσεως συνταξιοδοτικού κεφαλαίου μετά των σχετικών Πρόσθετων Πράξεών τους ομοίως με την ασφαλιστική εταιρία EUROLIFE FFH ή όποια άλλη. Έτσι, μετά την σύσταση του ΤΕΑ, την ενεργοποίηση των υπό Α και Β κλάδων και παροχών του όρου 1 στο ΤΕΑ και την έναρξη καταβολής εισφορών στο ΤΕΑ από την Τράπεζα υπέρ των εργαζομένων της για τους κλάδους Συνταξιοδοτικών Παροχών και Συμπληρωματικών Παροχών, ως περιγράφονται στους όρους Α και Β του όρου 1 της παρούσας, όλες οι άνω αντίστοιχες χορηγούμενες μέσω ομαδικών ιδιωτικών ασφαλιστηρίων συμβολαίων παροχές καταργούνται στο σύνολό τους, έστω κι αν δεν αναφέρονται ρητώς ή περιγράφονται ειδικώς στην παρούσα.

Οι εργαζόμενοι θα αιτούνται εγγράφως την υπαγωγή τους στις καλύψεις του ΤΕΑ, σε σχετικό υπόδειγμα αίτησης που θα τους αποστέλλεται από το ΤΕΑ), σε αντικατάσταση των παροχών και καλύψεων που λάμβαναν με τα σχετικά για τον καθένα ομαδικά ασφαλιστήρια συμβόλαια ζωής, ατυχημάτων και ασθένειας με την ασφαλιστική εταιρία EUROLIFE FFH ή όποια άλλη, καθώς και των σχετικών Πρόσθετων Πράξεών τους, καθώς και ομαδικά ασφαλιστήρια συμβόλαια διαχειρίσεως συνταξιοδοτικού κεφαλαίου μετά των σχετικών Πρόσθετων Πράξεών τους ομοίως με την ασφαλιστική εταιρία EUROLIFE FFH ή όποια άλλη.

Σημειώνεται ότι μετά την ενεργοποίηση των άνω κλάδων και παροχών στο ΤΕΑ, δεν θα υφίσταται δυνατότητα για παράλληλη συμπληρωματική ασφάλιση του προσωπικού της Τράπεζας και σε ομαδικό ασφαλιστικό ιδιωτικό πρόγραμμα της Τράπεζας και στο ΤΕΑ, παρά μόνο στο ΤΕΑ.

Ως προς την εκκαθάριση των σχετικών συνταξιοδοτικών προγραμμάτων, θα δίδεται η δυνατότητα άπαξ ρευστοποίησης/καταβολής του συνόλου του συσσωρευμένου ποσού.

Σε περίπτωση που για οποιονδήποτε λόγο δεν είναι δυνατή η ενεργοποίηση κλάδου του ΤΕΑ, θα ισχύει το υφιστάμενο σήμερα καθεστώς παροχών. Ωστόσο, εάν, μετά την σύσταση του ΤΕΑ, για οποιονδήποτε λόγο αυτό διαλυθεί, τότε η Τράπεζα αναλαμβάνει την υποχρέωση μεταφοράς των άνω παροχών σε άλλο φορέα.

Ε. ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Σε περίπτωση που είτε εκ παραδρομής, είτε από λόγους νομικής πλάνης, δεν έχει καταγραφεί στην ως άνω Κωδικοποίηση (ως Κεφάλαιο ΙΙ) οποιαδήποτε ισχύουσα ρύθμιση ΕΣΣΕ, τα μέρη την αναγνωρίζουν και δεσμεύονται να τη συμπληρώσουν.

Τυχόν ευνοϊκότεροι όροι αμοιβής και εργασίας για τους εργαζομένους που προβλέπονται από νόμους, κανονιστικές πράξεις, Εθνικές Γενικές ΣΣΕ, κλαδικές ΣΣΕ και Διαιτητικές Αποφάσεις, Κανονισμούς, Πρακτικά Συμφωνίας και επιχειρησιακή συνήθεια, υπερισχύουν, άλλως δεν θίγονται από την υπογραφή της παρούσας και εξακολουθούν να ισχύουν.

ΣΤ. ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΙΣΧΥΟΣ

Η ισχύ της παρούσας αρχίζει την 24.10.2024, με εξαίρεση τα άρθρα στα οποία ρητά αναφέρεται άλλη ημερομηνία ισχύος τους. Η διάρκειά της ορίζεται τριετής (έως 23.10.2027).

Η παρούσα υπογράφηκε σε δύο (2) όμοια πρωτότυπα, εκ των οποίων έκαστο των Μερών έλαβε από ένα (1).

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Για την Τράπεζα «Τράπεζα Eurobank Α.Ε.»

Φωκίων Καραβίας
Διευθύνων Σύμβουλος

Αναστασία Πασχάλη
Γενική Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού Ομίλου

Για το Σωματείο «ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΡΑΠΕΖΑΣ EUROBANK»

Ευστάθιος Χαρίτος
Πρόεδρος Δ.Σ.

Ιωάννης Σιδεράτος
Γενικός Γραμματέας Δ.Σ.