ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΑ BRINK'S CASH & VALUABLE SERVICES S.A. ΕΤΟΥΣ 2023

Πράξη κατάθεσης της κατά τόπο αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας (άρθρο 5 παρ.3 Ν. 1876/1990):

Στην Αθήνα σήμερα την 29/3/2023 οι παρακάτω υπογράφοντες:

Α. Η εδρεύουσα στην Αθήνα, επί της οδού Κορυτσάς, αριθμός 52, ανώνυμη εταιρία με την επωνυμία BRINK'S HERMES CASH & VALUABLE SERVICES ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ – ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ και το διακριτικό τίτλο BRINK'S CASH & VALUABLE SERVICES S.A., που εκπροσωπείται νομίμως από τον Πρόεδρο και Διευθύνοντα Σύμβουλο, κ. Αντώνιο Κεραστάρη και

Β. Το πρωτοβάθμιο συνδικαλιστικό Σωματείο με την επωνυμία «Σωματείο Εργαζομένων στον Όμιλο Εταιριών ΕΡΜΗΣ: «ΗΡΑΚΛΗΣ», ως το πλέον αντιπροσωπευτικό στο πεδίο ισχύος της προκείμενης ΕΣΣΕ (άρθρο 6 παρ.1 περ. α΄ εδ. γ΄ Ν. 1876/1990), καθώς και αρμόδιο (άρθρο 3 παρ.5 Ν. 1876/1990), που εκπροσωπείται νόμιμα για την υπογραφή της προκείμενης ΕΣΣΕ, βάσει της υπ' αριθμόν 59 απόφασης της Γ.Σ. από τον Πρόεδρο του Δ.Σ., κ. Ιωάννη Σταυρινό και τον Γενικό Γραμματέα του Δ.Σ., κ.Θεόφιλο Σίμο.

Μετά από ελεύθερη διαπραγμάτευση, η οποία έλαβε χώρα σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 1876/1990, και αφού έλαβαν υπόψη:

1. Τη φύση και τις συνθήκες παροχής εργασίας, τις ιδιαιτερότητες του κλάδου παροχής υπηρεσιών ασφαλείας και την ανάγκη θέσπισης σταθερών βάσεων εργασίας που θα εξασφαλίζουν την εύρυθμη λειτουργία της εταιρίας και θα προσδίδουν στους εργαζόμενους την απαιτούμενη εργασιακή ειρήνη και ασφάλεια.
2. Την ειλικρινή προσπάθεια της Διοίκησης της επιχείρησης και του Σωματείου για την ευρύτερη δυνατή διατήρηση θέσεων εργασίας, εκ λόγων αρχής και αντίληψης περί εταιρικής και συναδελφικής ευθύνης, έναντι των εργαζομένων και των οικογενειών τους.

3. Την επιθυμία και των δύο μερών για τη διαμόρφωση δίκαιων και εύλογων αμοιβών, οι οποίες θα τελούν και σε συνάρτηση α) με την πολυετή εμπειρία και την αφοσίωση του κάθε εργαζομένου, β) με την αποδοτικότητα και την ποιότητα της εργασίας του κάθε εργαζομένου, γ) με την ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης, καθώς και δ) με το γενικότερο οικονομικό περιβάλλον.
4. Το γεγονός πως στο αντικείμενο μιας ΣΣΕ περιλαμβάνονται όλες οι κύριες και παρεπόμενες υποχρεώσεις του εργοδότη και των εργαζομένων, όπως ο προσδιορισμός των αποδοχών πάσης φύσεως, η θέσπιση πρόσθετων παροχών, η καθιέρωση κατηγοριών, ειδικοτήτων, θέσεων, καθώς και η περιγραφή των καθηκόντων των μισθωτών, η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, η εξειδίκευση της υποχρέωσης πρόνοιας καθώς και σεβασμού της προσωπικότητας των εργαζομένων, η θεμελίωση της πειθαρχικής εξουσίας στον εργοδότη κλπ.
5. Ότι με βάση το σύστημα της τάξεως η ρύθμιση της νεώτερης ΣΣΕ επιβάλλει απόλυτα τη δική της τάξη και καταργεί τη ρύθμιση της προγενέστερης πάνω στα ίδια αντικείμενα.

συμφώνησαν και έκαναν αμοιβαία αποδεικτά τα ακόλουθα:

Αρθρο1
Πεδίο Εφαρμογής

Στις διατάξεις αυτής της Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας υπάγονται όλοι οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας στην Εταιρία BRINK'S CASH & VALUABLE SERVICES SA, τόσο στην έδρα, όσο και σε όλα τα υποκαταστήματα αυτής ανά την Επικράτεια, διαθέτοντας την άδεια του Ν.2518/1997 (ή ακόμη κι αν δεν την διαθέτουν εφόσον τούτο δεν απαιτείται εκ του νόμου με βάση τα καθήκοντά τους) και επιπλέον έχουν τις ακόλουθες ειδικότητες:

1) **Οδηγοί – Συνοδοί Χρηματαποστολών.** Ειδικότερα, συμφωνείται ότι εξαιτίας επιχειρησιακών αναγκών και για λόγους ανταγωνιστικότητας της Εταιρίας, όλοι, ανεξαιρέτως, οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με τα καθήκοντα της θέσης του Οδηγού Χρηματαποστολών, θα απασχολούνται, πλέον, οποτεδήποτε τους ζητηθεί από την Εταιρία, και με τα καθήκοντα της θέσης του Συνοδού Χρηματαποστολών.
2) **Συνοδοί Χρηματαποστολών.**

3) **Καταμετρητές Χρημάτων.**

4) **Εφοδιαστές και Τεχνικοί Α.Τ.Μ – Συνοδοί χρηματαποστολών**. Ειδικότερα, συμφωνείται ότι εξαιτίας επιχειρησιακών αναγκών και για λόγους ανταγωνιστικότητας της Εταιρίας, όλοι, ανεξαιρέτως, οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με τα καθήκοντα της θέσης του Εφοδιαστή και Τεχνικού ΑΤΜ, θα απασχολούνται, πλέον, οποτεδήποτε τους ζητηθεί από την Εταιρία και με τα καθήκοντα της θέσης του Συνοδού Χρηματαποστολών.

5) **Διοικητικό προσωπικό**.

6) Γενικά όλοι οι εργαζόμενοι που κατέχουν την προβλεπόμενη εκ του Ν. 2518/1997 Άδεια εργασίας (ή ακόμη κι αν δεν την διαθέτουν εφόσον τούτο δεν απαιτείται εκ του νόμου με βάση τα καθήκοντά τους) .

Άρθρο 2
Διάρκεια ισχύος - Γενικές διατάξεις

Η διάρκεια ισχύος αυτής της Ε.Σ.Σ.Ε συνομολογείται για ορισμένο χρονικό διάστημα (άρθρο 2 παρ. 1 ΠΥΣ 6/2012) και αρχίζει αναδρομικά από την 01/01/2023 και λήγει την 31/12/2023.

Άρθρο 3
Αποδοχές

1) Οι αποδοχές και οι εν γένει μισθολογικοί όροι όλων των εργαζομένων στους οποίους εφαρμόζεται η προκείμενη ΕΣΣΕ εναρμονίζονται πλήρως με τις σχετικές διατάξεις του εκάστοτε νομοθετικώς καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού, ο οποίος καθορίζεται σύμφωνα με τις διατάξεις **του άρθρου 103 του ν. 4172/2013 (Α΄ 167)**.

2) Με δεδομένο ότι τη συγκεκριμένη χρονική στιγμή της υπογραφής της προκείμενης ΕΣΣΕ, ισχύει, ως νομοθετικώς καθορισμένος νόμιμος κατώτατος μισθός, αυτός που ορίζεται **στην Υ.Α. 38866/21.4.2022 «Καθορισμός κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομισθίου για τους υπαλλήλους και τους εργατοτεχνίτες όλης της χώρας» (ΦΕΚ Β 2030/21.4.2022),** εν προκειμένω ισχύει αυτός και για το πεδίο εφαρμογής της προκείμενης ΕΣΣΕ.

3) Διευκρινίζεται ότι με δεδομένη την παύση της γενικής υποχρεωτικής εφαρμογής της εκάστοτε ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (1ο

άρθρο υποπαρ. ΙΑ.11 περ. 2α του Ν. 4093/2012 με το οποίο τροποποιείται το άρθρο 8 παρ. 1 του Ν. 1876/1990), αναφορικά με τους μισθολογικούς όρους των εργαζομένων όλης της χώρας, οι αποδοχές και οι εν γένει μισθολογικοί όροι όλων των εργαζομένων, στους οποίους εφαρμόζεται η προκείμενη ΕΣΣΕ δεν θα εναρμονίζονται με την εκάστοτε ισχύουσα ΕΓΣΣΕ, παρά θα εναρμονίζονται με τις σχετικές διατάξεις του εκάστοτε νομοθετικώς καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού, ως ανωτέρω ορίζεται.

4) Στις περιπτώσεις που η εταιρία θα προσαυξάνει τον μισθό των εργαζομένων λόγω προϋπηρεσίας, ως προϋπηρεσία θα θεωρείται η πραγματική και αποδεδειγμένη υπηρεσία όπως ακριβώς αυτή είχε διαμορφωθεί έως την 14/2/2012 σύμφωνα ακριβώς με τα προβλεπόμενα στην υποπαρ. ΙΑ.11. παρ. 3 περ. στ΄ του Ν. 4093/2012.

Άρθρο 4

Πρόσθετες παροχές - Bonus αποδοτικότητας - Οικειοθελείς παροχές

Με στόχο τη διατήρηση του υπάρχοντος έμπειρου προσωπικού της, τη δημιουργία κινήτρων απόδοσης, αλλά και τη διαρκή ανάπτυξη της υψηλής ποιότητας των υπηρεσιών προς τους πελάτες, η εταιρία θα χορηγεί επιπρόσθετα στο προσωπικό της **πρόσθετες παροχές**, **οικειοθελείς παροχές** και **bonus αποδοτικότητας**, παροχές, οι οποίες, υπό συνθήκες, θα προσαυξάνουν τον μηνιαίο μισθό σε επίπεδα ακόμη και σε ποσοστό έως 50% υψηλότερα του νομίμου. Ειδικότερα:

1) <u>Επίδομα Brink's</u>

Σε όλους τους εργαζομένους στους οποίους εφαρμόζεται η προκείμενη ΕΣΣΕ, εκτός από το Διοικητικό προσωπικό, θα καταβάλλεται ως πρόσθετη μηνιαία αμοιβή το **Επίδομα Brink's**, όπως αυτό εμφαίνεται στο Προσάρτημα Α, το οποίο (Επίδομα) αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του μηνιαίου μισθού των εργαζομένων και το οποίο η εταιρία δεν επιτρέπεται να ανακαλεί για οποιονδήποτε λόγο. Το επίδομα αυτό στόχο έχει να ανταμείψει εκείνους τους εργαζομένους της που απασχολούνται στην εταιρία για πολλά χρόνια και προσδίδουν υπεραξία σε αυτήν λόγω της πολυετούς εμπειρίας τους. Διευκρινίζεται ότι ως «προϋπηρεσία» για την καταβολή του επιδόματος αυτού θα θεωρείται η προϋπηρεσία μόνο στην Εταιρία, όπως ακριβώς αυτή είχε διαμορφωθεί έως την 14/2/2012, σύμφωνα ακριβώς με τα προβλεπόμενα στην

υποπαρ. ΙΑ.11. παρ. 3 περ. στ΄ του Ν. 4093/2012, τα οποία εφαρμόζονται αναλογικά εν προκειμένω για το επίδομα Brink's. Από την 14/2/2012 και εντεύθεν, η προϋπηρεσία στην Εταιρία δεν λαμβάνεται υπόψη για την καταβολή αυτού του επιδόματος.

2) **Πρόσθετες οικειοθελείς παροχές και έκτακτες αμοιβές**

Επιπροσθέτως, με αποφάσεις της Διοίκησης της εταιρίας δύνανται να χορηγούνται σε όλους τους εργαζομένους **πρόσθετα ποσά οικειοθελών παροχών και προσθετές έκτακτες αμοιβές**, πάντα σε συνάρτηση με την αποδοτικότητα του κάθε εργαζομένου.

3) **Εργαζόμενος του μήνα (Employee of the month)**

Η Εταιρία με σκοπό να επιβραβεύσει εκείνους τους εργαζομένους που κατά την απόλυτη κρίση της επιδεικνύουν ιδιαίτερο ζήλο κατά την άσκηση των καθηκόντων τους και συμβάλλουν με τις πράξεις, τις ενέργειες και την απόδοσή τους στην προώθηση της επαγγελματικής της φήμης, διατηρεί το δικαίωμα να ανακοινώνει κάθε ημερολογιακό μήνα τα ονόματα των εργαζομένων που συνετέλεσαν περισσότερο από τους υπόλοιπους στα ανωτέρω και να τους επιβραβεύει με τον τρόπο που κατά περίπτωση θα αποφασίζεται.

4) **Επίδομα Τέκνου**

Το επίδομά τέκνου θα καταβάλλεται από τον ΟΑΕΔ και η εταιρία υποχρεούται να εγχειρίσει στον εργαζόμενο, κατόπιν αιτήματός του, αντίστοιχη βεβαίωση ότι δεν καταβάλλει αυτό το επίδομα.

Ρητά συμφωνείται ότι οι πρόσθετες οικειοθελείς παροχές και οι έκτακτες αμοιβές, καθώς και οποιαδήποτε άλλη πρόσθετη παροχή σε είδος ή σε χρήμα όπως, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά καταβολές ανώτερες του ως άνω ορισθέντος νομίμου μισθού (εκτός της περίπτωσης συμβατικού μισθού), πριμ παραγωγικότητας, επιχορήγηση γευμάτων, ασφαλιστικό πρόγραμμα, εταιρικό τηλέφωνο, παροχές επιβράβευσης, έξοδα κίνησης, διάθεση αυτοκινήτου, ticket restaurants, λοιπές οικειοθελείς παροχές δεν συμπεριλαμβάνονται στην έννοια της αμοιβής για την παροχή εργασίας του ως άνω άρθρου 3 (δηλ. στην έννοια των τακτικών και των καταβαλλόμενων αποδοχών), ακόμη και αν αυτές επαναλαμβάνονται τακτικά και μακροχρόνια και παρέχονται εξ ελευθεριότητας στους εργαζόμενους, είναι οικειοθελείς

και η Εταιρία μπορεί οποτεδήποτε να τις τροποποιεί, να τις μεταβάλλει ή και να τις ανακαλεί μονομερώς. Κατ' ακολουθία, αυτές οι οικειοθελείς παροχές της εταιρίας, δεδομένου και ότι είναι ελευθέρως ανακλητές ανά πάσα στιγμή, δεν αποτελούν μισθό, δεν λαμβάνονται υπόψη στον υπολογισμό παντός είδους προσαυξήσεων (π.χ. για υπερεργασία ή υπερωρία), της αποζημίωσης απόλυσης, των δώρων εορτών, των επιδομάτων αδείας και των αποδοχών αδείας. Διευκρινίζεται ότι η Εταιρία διατηρεί το δικαίωμα να διαμορφώνει το ύψος της εκάστοτε οικειοθελούς παροχής αφενός βάσει του διευθυντικού της δικαιώματος, αφετέρου, κατά περίπτωση, βάσει της απόδοσης του κάθε εργαζομένου και του ύψους της αμοιβής που έχει συμφωνήσει με τον εκάστοτε πελάτη της.

Επίσης, ρητά συμφωνείται ότι οποιαδήποτε καταβολή ανώτερη του ως άνω ορισθέντος νομίμου μισθού καλύπτει συμψηφιστικά (καταλογισμός) οποιαδήποτε τυχόν άλλη απαίτηση από: α) υπερεργασία, β) εργασία κατά τη νύχτα, Κυριακές και αργίες, γ) παντός είδους επιδόματα, δώρα, αποδοχές και αποζημιώσεις και δ) εν γένει παντός είδους διαφορά δεδουλευμένων αποδοχών.

Άρθρο 5
Άδειες

Η χορήγηση των πάσης φύσεως αδειών των εργαζόμενων που καλύπτει αυτή η Ε.Σ.Σ.Ε, ρυθμίζεται από τις σχετικές διατάξεις της εκάστοτε ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας. Ωστόσο, για το προσωπικό με προϋπηρεσία άνω των 10 ετών στον κλάδο ή 10 ασφαλιστικά έτη γενικότερα η ετήσια άδεια ανάπαυσης με αποδοχές οριοθετείται στις 27 ημέρες.

Άρθρο 6
Διευθέτηση του χρόνου εργασίας – Έγκριση υπερωριών

Συμφωνείται ότι η Εταιρία δύναται να διευθετεί τον χρόνο εργασίας των εργαζομένων σύμφωνα με σχετικό σύστημα (άρθρο 42 παρ. 7 του Ν. 3986/2011) το οποίο θα γνωστοποιηθεί στο Σωματείο και θα αποτελέσει σχετική Προσθήκη στην προκείμενη ΕΣΣΕ. Η έναρξη εφαρμογής του συστήματος αυτού θα σηματοδοτείται χρονικά από την επόμενη ημέρα της κατάθεσης της εν λόγω Προσθήκης στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας.

Οποιαδήποτε μορφή υπερεργασιακής ή υπερωριακής απασχόλησης όλων των εργαζομένων της Εταιρίας, για τον οποιονδήποτε λόγο, θα επιτρέπεται και θα αναγνωρίζεται από την Εταιρία μόνον εφόσον υπάρχει προηγούμενη σχετική εντολή του αρμόδιου Προϊσταμένου. Ειδικά για τους εργαζόμενους της κατηγορίας του Άρθρου 1 περ. (5) οποιαδήποτε μορφή υπερεργασιακής ή υπερωριακής απασχόλησης, θα επιτρέπεται και θα αναγνωρίζεται από την Εταιρία μόνο (1) εφόσον υπάρχει προηγούμενη σχετική έγγραφη (με e-mail) εντολή του αρμόδιου Διευθυντή του Τμήματος στο οποίο υπάγεται οργανικά ο κάθε εργαζόμενος ή εφόσον ο εργαζόμενος, ο οποίος, λόγω του αντικειμένου της εργασίας του, κρίνει ότι πρέπει να εργαστεί υπερεργασιακά ή υπερωριακά, έχει ζητήσει εγγράφως (με e-mail) α) σχετική έγκριση από τον Διευθυντή του και β) αντίστοιχη τροποποίηση του ημερήσιου προγράμματος εργασίας, και (2) εφόσον η Εταιρία έχει προβεί σε προδήλωση της υπερωρίας αυτής στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ. Οποιαδήποτε τυχόν παραμονή οποιουδήποτε εργαζόμενου της κατηγορίας του Άρθρου 1 περ. (5) στον χώρο εργασίας, πέραν του δηλωθέντος ωραρίου εργασίας του, χωρίς να έχει προηγηθεί η προαναφερόμενη διαδικασία έγκρισης υπερεργασιακής ή υπερωριακής απασχόλησης, θα τεκμαίρεται πως αφορά και καλύπτει αποκλειστικά παράταση χρόνου εργασίας, λόγω λήψης διαλείμματος, όπως περιγράφεται κατωτέρω στο Άρθρο 8 παρ. 7). Τέλος, ειδικά οι εργαζόμενοι της ίδιας κατηγορίας (του Άρθρου 1 περ. 5) έχουν τη δυνατότητα της «Ευέλικτης Προσέλευσης» στον χώρο εργασίας, δηλαδή προσέλευσης μετά την έναρξη του δηλωθέντος ωραρίου έως το αργότερο 120 λεπτά με αντίστοιχη ισόχρονη υποχρέωση αποχώρησης μετά τη λήξη του δηλωθέντος ωραρίου.

Άρθρο 7
Προστασία προσωπικών δεδομένων

1) Οι εργαζόμενοι των κατηγοριών του Άρθρου 1 περ. (1), (2), (3), (4) και (6) υποχρεούνται να διατηρούν καθ' όλη τη διάρκεια ισχύος της σύμβασης εργασίας τους με την Εταιρία, αλλά και μετά την καθ' οιονδήποτε τρόπο λύση αυτής, πάντοτε, το απόρρητο όλων των προσωπικών δεδομένων πελατών της Εταιρίας, αλλά και οποιουδήποτε τρίτου, που περιέρχονται στην κατοχή τους, στο πλαίσιο εκτέλεσης των εργασιακών καθηκόντων τους ή εξ αφορμής της εργασιακής σχέσης τους, άνευ γνωστοποίησης ή/και διαβίβασης αυτών με οποιονδήποτε τρόπο σε οποιονδήποτε τρίτο, άμεσα ή έμμεσα για οποιονδήποτε λόγο, εκτός μόνο από τις περιπτώσεις όπου αυτή η γνωστοποίηση ή/και διαβίβαση αποκλειστικά και μόνο προς τον πελάτη της Εταιρίας, στον οποίο παρέχουν τις υπηρεσίες τους, και όχι στον οποιονδήποτε τρίτο, είναι απαραίτητη αυστηρά για την εκτέλεση της σύμβασης μεταξύ της Εταιρίας και του πελάτη της. Σε οποιαδήποτε άλλη περίπτωση οι εν λόγω εργαζόμενοι κληθούν να γνωστοποιήσουν ή/και να

διαβιβάσουν προσωπικά δεδομένα σε οποιονδήποτε, εκτός από την ανωτέρω, υποχρεούνται, πριν από αυτή, να ενημερώνουν την Εταιρία, ώστε να λαμβάνουν σχετικές κατευθυντήριες γραμμές. Ακόμη, υποχρεούνται να ενημερώνουν την Εταιρία αμελλητί εάν εντοπίζουν ή εύλογα υποψιάζονται ότι έχει λάβει χώρα μια παράνομη απόκτηση, πρόσβαση, χρήση, απώλεια, κλοπή, καταστροφή ή γνωστοποίηση προσωπικών δεδομένων πελατών της Εταιρίας, αλλά και οποιουδήποτε τρίτου, που τελούν στην κατοχή τους, στο πλαίσιο εκτέλεσης των εργασιακών καθηκόντων τους. Τέλος, υποχρεούνται να τηρούν και να εφαρμόζουν την Παγκόσμια Πολιτική Ιδιωτικότητας (Global Privacy Policy) της Εταιρίας, αλλά και όλες τις υπόλοιπες εκάστοτε ισχύουσες εταιρικές πολιτικές που σχετίζονται με την προστασία των προσωπικών δεδομένων.

2) Οι εργαζόμενοι της κατηγορίας του Άρθρου 1 περ. (5) υποχρεούνται να διατηρούν καθ' όλη τη διάρκεια ισχύος της σύμβασης εργασίας τους με την Εταιρία, αλλά και μετά την καθ' οιονδήποτε τρόπο λύση αυτής, πάντοτε, το απόρρητο όλων των προσωπικών δεδομένων πελατών της Εταιρίας, αλλά και οποιουδήποτε τρίτου, που περιέρχονται στην κατοχή τους, στο πλαίσιο εκτέλεσης των εργασιακών καθηκόντων τους ή εξ αφορμής της εργασιακής σχέσης τους, άνευ γνωστοποίησης ή/και διαβίβασης αυτών με οποιονδήποτε τρόπο σε οποιονδήποτε τρίτο, άμεσα ή έμμεσα για οποιονδήποτε λόγο, εκτός μόνο α) από τις περιπτώσεις όπου αυτή η γνωστοποίηση ή/και διαβίβαση αποκλειστικά και μόνο σε πελάτες της Εταιρίας και όχι στον οποιονδήποτε τρίτο, είναι απαραίτητη αυστηρά για την εκτέλεση της σύμβασης μεταξύ της Εταιρίας και του πελάτη της ή β) αν το υποκείμενο των δεδομένων έχει δώσει τη συγκατάθεσή του ή γ) αν τούτο είναι απαραίτητο για τη συμμόρφωση με έννομη υποχρέωση της Εταιρίας ή δ) αν τούτο είναι απαραίτητο για τη διαφύλαξη ζωτικού συμφέροντος του υποκείμενου των δεδομένων ή ε) αν τούτο είναι απαραίτητο για την εκτέλεση σύμβασης της οποίας το υποκείμενο το δεδομένων είναι συμβαλλόμενο μέρος ή στ) αν τούτο είναι απαραίτητο για τους σκοπούς των εννόμων συμφερόντων της Εταιρίας. Σε οποιαδήποτε άλλη περίπτωση κληθούν να γνωστοποιήσουν ή/και να διαβιβάσουν προσωπικά δεδομένα σε οποιονδήποτε, εκτός από τις ανωτέρω ή σε περίπτωση οποιασδήποτε αμφιβολίας ως προς τη νομιμότητα αυτής της διαβίβασης, υποχρεούνται, πριν από αυτή, να ενημερώνουν την Εταιρία, ώστε να λαμβάνουν σχετικές κατευθυντήριες γραμμές. Ακόμη, υποχρεούνται να ενημερώνουν την Εταιρία αμελλητί εάν εντοπίζουν ή εύλογα υποψιάζονται ότι έχει λάβει χώρα μια παράνομη απόκτηση, πρόσβαση, χρήση, απώλεια, κλοπή, καταστροφή ή

γνωστοποίηση προσωπικών δεδομένων πελατών της Εταιρίας, αλλά και οποιουδήποτε τρίτου, που τελούν στην κατοχή τους, στο πλαίσιο εκτέλεσης των εργασιακών καθηκόντων τους. Τέλος, υποχρεούνται να τηρούν και να εφαρμόζουν την Παγκόσμια Πολιτική Ιδιωτικότητας (Global Privacy Policy) της Εταιρίας, αλλά και όλες τις υπόλοιπες εκάστοτε ισχύουσες εταιρικές πολιτικές που σχετίζονται με την προστασία των προσωπικών δεδομένων.

Άρθρο 8

Θεσμικές Διατάξεις και άλλες ρυθμίσεις

1) Όλοι οι εργαζόμενοι του πεδίου ισχύος της προκείμενης ΕΣΣΕ υπάγονται και υποχρεούνται να εφαρμόζουν τις διατάξεις του Κανονισμού Εργασίας της Εταιρίας, όπως αυτός παρατίθεται στο Προσάρτημα Β, το οποίο αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της Σύμβασης αυτής. Στον Κανονισμό Εργασίας περιλαμβάνεται και η συμφωνηθείσα εταιρική πολιτική για ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση.

2) Όλοι οι εργαζόμενοι του πεδίου ισχύος της προκείμενης ΕΣΣΕ υπάγονται και υποχρεούνται να εφαρμόζουν όλες τις Παγκόσμιες «Πολιτικές» της Εταιρίας, όπως αυτές εκάστοτε ισχύουν:

   a. Τον Κώδικα Ηθικής και Δεοντολογίας της Εταιρίας (Code of Ethics – Principles of Ethics).

   b. Την Παγκόσμια Πολιτική Ηλεκτρονικών Δικτύων Κοινωνικής Δικτύωσης της Εταιρίας (Global Social Media Policy).

   c. Την Πολιτική Insider Trading and External Communications.

   d. Τις Πολιτικές Anti-corruption, Anti-trust, Anti-money laundering, Know your customer, International Trade Relations, Related Person Transactions, Supplier Code of Conduct, Violence and harassment free workplace..

3) Λαμβανομένων υπόψη των ιδιαιτεροτήτων του κλάδου και των συνθηκών απασχόλησης, όπως αυτές διαμορφώνονται με βάση και με γνώμονα τις επιχειρησιακές ανάγκες της Εταιρίας, το προσωπικό των παραγράφων 1,2,3 και 4 του άρθρου 1 αυτής της Επιχειρησιακής ΣΣΕ, θα απασχολείται/εργάζεται, εναλλακτικά, είτε με πενθήμερη είτε με εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία, σύμφωνα με το πρόγραμμα εργασίας που θα

υποβάλλεται κάθε φορά από την Εταιρία στο ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ. Διευκρινίζεται πως όταν, ένεκα επιχειρησιακών αναγκών, εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, εφόσον η απασχόληση ανέλθει στις 48 ώρες (6 ημέρες Χ 8 ώρες) εβδομαδιαίως ή και σε λιγότερες, αλλά, πάντως, άνω των 40 ωρών εβδομαδιαίως, στους εργαζόμενους θα καταβάλλεται για αυτές τις επιπλέον ώρες, ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 20% ως υπερεργασία. (έγγρ. Υπουργ. Εργασίας 30873/2-5-2014).

4) Η Εταιρία υποχρεούται να διαθέτει στο ένστολο προσωπικό της την προβλεπόμενη από το Ν. 2518/1997 ανάλογη κάθε εποχής θερινή και χειμερινή στολή. Ο πάσης φύσεως εξοπλισμός, το αλεξίσφαιρο γιλέκο καθώς και ο ιματισμός που παραδίδεται στους εργαζόμενους πριν την ανάληψη των καθηκόντων τους, αποτελεί ιδιοκτησία της Εταιρίας και σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας για οποιοδήποτε λόγο, θα πρέπει να επιστρέφεται σε καλή κατάσταση, λαμβανομένης ασφαλώς υπόψη της φυσιολογικής φθοράς. Σε κάθε άλλη περίπτωση ο εργαζόμενος οφείλει να αποζημιώσει την Εταιρία για την αξία του.

5) Οι εργαζόμενοι - μέλη του υπογράφοντος την προκείμενη ΕΣΣΕ Σωματείου καταβάλλουν, κατόπιν παρακράτησης εκ μέρους της Εταιρίας μέρους του μηνιαίου μισθού τους, την εισφορά που προβλέπεται από το Καταστατικό και τις εκάστοτε αποφάσεις του Σωματείου. Το Σωματείο οφείλει να γνωρίζει εγγράφως στην Εταιρία το ύψος αυτής της εισφοράς, πλην όμως διευκρινίζεται ότι η Εταιρία θα παρακρατεί από τον μηνιαίο μισθό των εν λόγω εργαζομένων – μελών ως εισφορά το ανώτατο ποσό των τριών Ευρώ και ογδόντα λεπτών (3,80 €). Το Σωματείο βάσει του Καταστατικού του θα προβεί σε δημιουργία ειδικού κεφαλαίου (Ταμείου Αλληλοβοήθειας και Αλληλεγγύης) για την ενίσχυση και βοήθεια των μελών του από ασθένειες, ατυχήματα η άλλες έκτακτες περιπτώσεις, ώστε η αρμόδια επιτροπή να επιβλέπει και να εξετάζει τις περιπτώσεις ενίσχυσης προκειμένου να τις εισηγείται στο Διοικητικό Συμβούλιο του Σωματείου το οποίο και αποφασίζει. Σε περίπτωση που η εισφορά είναι υψηλότερη, τότε το υπερβάλλον των 3,80 € ποσό αναλαμβάνει να το συλλέγει το ίδιο το Σωματείο.

6) Λαμβάνοντας υπόψη το είδος της παρεχόμενης εργασίας, σε όλους τους εργαζόμενους του πεδίου ισχύος αυτής της Επιχειρησιακής ΣΣΕ, η αποζημίωσή τους σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας τους θα υπολογίζεται, όπως αυτή που προβλέπεται κατά νόμο για τους υπαλλήλους.

7) Στους εργαζόμενους της κατηγορίας του Άρθρου 1 περ. (5), θα χορηγείται από την Εταιρία, κατά την ημερήσια εργασία τους, εφόσον το ζητούν (προφορικά από τον προϊστάμενό τους), διάλειμμα συνεχούς διάρκειας, κατ' ανώτατο όριο 1 ½ ώρας, εντός του χρονικού διαστήματος από 12.30 μ.μ. έως 15.30 κατανεμειμένου αναλόγως του φόρτου εργασίας του εκάστοτε εταιρικού τμήματος. Κατά τη διάρκεια αυτού του διαλείμματος οι εργαζόμενοι δικαιούνται να απομακρύνονται από τη θέση εργασίας τους. Ο εν λόγω χρόνος του διαλείμματος, στον οποίο οι εργαζόμενοι μπορούν να εντάξουν και τυχόν ελαφρύ πρόγευμα ή γεύμα (άρθρο 187 ΠΔ. 80/2022) τους,, όταν χορηγείται, δεν θεωρείται χρόνος εργασίας (άρθρο 4 παρ. 1 εδ. β Ν.4808/2021 και άρθρο 187 ΠΔ. 80/2022 εδ. α) και συνακολούθως το ημερήσιο ωράριο εργασίας παρατείνεται ισοχρόνως.

8) Στους εργαζόμενους των κατηγοριών του Άρθρου 1 περ. (1), (2) και (4) δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις των άρθρων 3, 4, 5 και 8 του ΠΔ 88/1999, δεδομένου ότι η φύση της εργασίας τους χαρακτηρίζεται από την ανάγκη συνεχούς παρουσίας για την προστασία περιουσιακών αγαθών (άρθρο 14 παρ. 2.1.β ΠΔ 88/1999).

9) Η εκπαίδευση των εργαζόμενων που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της προκείμενης Ε.Σ.Σ.Ε, όπως αυτή προβλέπεται στο Ν. 2518/1997 και εξειδικεύεται με μεταγενέστερες σχετικές Υ.Α., θα γίνεται με δαπάνη των εργαζομένων.

10) Κάθε εργαζόμενος οφείλει να γνωστοποιεί εγγράφως, με υπεύθυνη δήλωση στην εταιρία, κατά την πρόσληψή του και σε κάθε μεταβολή της προσωπικής του κατάστασης, την οικογενειακή του κατάσταση, την προϋπηρεσία του, καθώς και να προσκομίζει, με απόδειξη παραλαβής, ληξιαρχική πράξη γάμου, τέκνων και αποδεικτικό προϋπηρεσίας (ενιαίο ατομικό λογαριασμό ασφάλισης ΕΦΚΑ).

11) Ο Πρόεδρος και ο Γεν. Γραμματέας του εν προκειμένω συμβαλλόμενου Σωματείου, ως του πλέον αντιπροσωπευτικού, καθώς και οι αναπληρωτές αυτών, όταν τους αναπληρώνουν, όπως επίσης και ο Πρόεδρος και ο Γεν. Γραμματέας, καθώς και οι αναπληρωτές αυτών, όταν τους αναπληρώνουν, όλων των Σωματείων που ανήκουν και είναι μέλη της πλέον αντιπροσωπευτικής, στο πεδίο της Εταιρίας, Ομοσπονδίας, δικαιούνται για το χρονικό διάστημα που διαρκεί η θητεία τους τη χορήγηση των προβλεπόμενων από το Ν. 1264/1982 συνδικαλιστικών αδειών, για τις οποίες θα καταβάλλονται από την Εταιρία τα πλήρη ημερομίσθια (εργατικά και ασφαλιστικά). Ωστόσο, προς επιβεβαίωση της συνδικαλιστικής τους

ιδιότητας και προκειμένου η Εταιρία να καταβάλει στους ανωτέρω τα πλήρη ημερομίσθια για τις ληφθείσες συνδικαλιστικές άδειες, αυτοί υποχρεούνται να προσκομίζουν τα σχετικά αποδεικτικά έγγραφα, ήτοι το τελευταίο επίσημο υπογεγραμμένο πρακτικό σύστασης του Δ.Σ. σε σώμα, δυνάμει του οποίου εκλέχθηκαν στις θέσεις του Προέδρου και του Γεν. Γραμματέα.

12) Κάθε εργαζόμενος που έχει ή αποκτά συνδικαλιστική ιδιότητα, δυνάμει του Ν. 1264/1982, οφείλει, προς απόδειξη της ιδιότητας αυτής, να προσκομίζει στην Εταιρία, με απόδειξη παραλαβής, τα σχετικά αποδεικτικά έγγραφα, ήτοι **α)** το πρακτικό των αρχαιρεσιών του σωματείου του, υπογεγραμμένο από δικαστικό αντιπρόσωπο, με το οποίο εξελέγη στο ΔΣ αυτού και **β)** το πρακτικό σύστασης του ΔΣ του σωματείου σε σώμα. Επίσης, δεδομένης της διάταξης του άρθρου 14 παρ. 7 του Ν. 1264/1982 που προβλέπει ότι *«εάν το καταστατικό δεν το προβλέπει ειδικά, προστατεύονται κατά σειρά ο Πρόεδρος, ο Αναπληρωτής Πρόεδρος ή Αντιπρόεδρος, ο Γενικός Γραμματέας, ο Αναπληρωτής Γενικός Γραμματέας, ο Ταμίας και οι λοιποί κατά την τάξη της εκλογής»*, κάθε εργαζόμενος, ο οποίος έχει ή αποκτά προστατευόμενη συνδικαλιστική ιδιότητα, σύμφωνα με καταστατικό που ορίζει διαφορετική σειρά προστασίας σε σχέση με τη διάταξη αυτή, οφείλει να προσκομίζει στην Εταιρία, με απόδειξη παραλαβής, εκτός των ανωτέρω και το Καταστατικό του σωματείου του.

13) Με αυτή την ΕΣΣΕ ρυθμίζονται στο σύνολό τους όλοι οι όροι εργασίας του προσωπικού της επιχείρησης που υπάγεται σ' αυτή και συνεπώς από την έναρξη ισχύος της παύουν να ισχύουν και καταργούνται και για τα δύο συμβαλλόμενα μέρη όλοι ανεξαιρέτως οι όροι της προηγούμενης υπ' αριθμόν Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας των εργαζομένων στην Εταιρία Brink's Cash & Valuable Services, καθώς και – για την αποφυγή οποιαδήποτε αμφιβολίας - όλων των προηγούμενων Επιχειρησιακών ΣΣΕ. Παράλληλα, καταργείται κάθε προγενέστερη ρύθμιση που αντίκειται άμεσα ή έμμεσα σε αυτή την ΕΣΣΕ.

14) Διευκρινίζεται ότι όλοι οι όροι της εκάστοτε ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας που ρυθμίζουν μη μισθολογικούς όρους εργασίας, εφαρμόζονται στους εργαζόμενους που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της σύμβασης αυτής, όπως προβλέπεται στο άρθρο 8, παρ. 1 του Ν. 1876/1990. Ωστόσο, σε περίπτωση που οποτεδήποτε στο μέλλον και για οποιονδήποτε λόγο παύσει η γενική υποχρεωτική εφαρμογή της εκάστοτε ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, τότε τα μη μισθολογικά θέματα των όρων εργασίας των εργαζομένων στους

οποίους εφαρμόζεται η προκείμενη ΕΣΣΕ θα εναρμονίζονται με τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, αναφορικά με τους ελάχιστους όρους εργασίας των εργαζομένων όλης της χώρας.

15) Τα συμβαλλόμενα μέρη αναλαμβάνουν από κοινού τη ρητή υποχρέωση να απέχουν από κάθε παραβίαση των όρων της προκείμενης Ε.Σ.Σ.Ε. και να επιλύουν τις οποιεσδήποτε τυχόν διαφορές που θα προκύψουν με διαβουλεύσεις μεταξύ τους.

16) Συμφωνείται, ότι η τυχόν ακυρότητα μέρους δεν επιφέρει την ακυρότητα όλης της δικαιοπραξίας.

Αυτή τη ΕΣΣΕ καταρτίστηκε σε τρία πρωτότυπα όπως ο Ν. 1876/1990 (άρθρο 5 παρ.1) ορίζει.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

ΓΙΑ ΤΗΝ BRINKS CASH & VALUABLE SERVICES SA

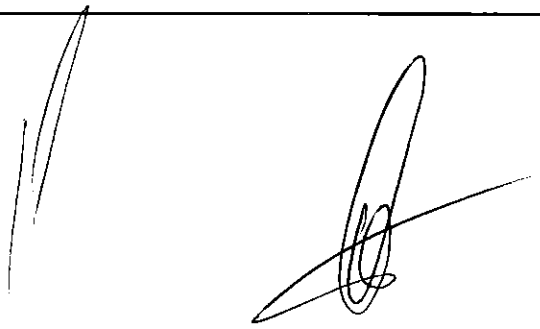
BRINKS
& VALUABLE SERVICES S.A.
CASH & VALUABLE SERVICES
ΕΤΑΙΡΕΙΑ - ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ
ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ
ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ ΠΟΛΥΤΙΜΩΝ ΑΞΙΩΝ
ΑΘΗΝΑ ΤΗΛ. 210 3484000
ΔΟΥ: ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ
Αρ. Αδείας Λειτουργίας:

ΓΙΑ ΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ «ΗΡΑΚΛΗΣ»

ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΝΟΜΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ "ΕΡΜΗΣ"
"ΗΡΑΚΛΗΣ"
ΕΤΟΣ ΙΔΡ.
1998

ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ Α

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ BRINK'S
0 έως 3	0,00
3 έως 6	0,00
6 έως 9	150,00
9 άνω	180,00



ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ Β

ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΝΣΤΟΛΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

ΤΗΣ ΑΝΩΝΥΜΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΩΝΥΜΙΑ BRINK'S HERMES CASH & VALUABLE SERVICES ΑΕ – ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΟΝ ΔΤ BRINK'S CASH & VALUABLE SERVICES SA

Άρθρο 1 – Πεδίο εφαρμογής

Στον Κανονισμό αυτό υπάγονται όλοι οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας στην εταιρία BRINK'S CASH & VALUABLE SERVICES S.A , τόσο στην έδρα, όσο και σε όλα τα υποκαταστήματα αυτής ανά την Επικράτεια, διαθέτοντας την άδεια του Ν.2518/1997 και έχουν τις ακόλουθες ειδικότητες:

1) Οδηγοί – Συνοδοί Χρηματαποστολών
2) Συνοδοί Χρηματαποστολών
3) Καταμετρητές Χρημάτων
4) Εφοδιαστές και Τεχνικοί Α.Τ.Μ – Συνοδοί Χρηματαποστολών

Άρθρο 2 – Σχέση εργασίας

Το προσωπικό συνδέεται με την BRINK'S CASH & VALUABLE SERVICES SA με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου και προσλαμβάνεται με σύμβαση εργασίας είτε αορίστου είτε ορισμένου χρόνου, εφαρμοζομένων όλων των αντίστοιχων διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.

Άρθρο 3 - Πρόσληψη

Ουδείς προσλαμβάνεται στην BRINK'S CASH & VALUABLE SECURITY SERVICES SA, εάν δεν πληροί τις προϋποθέσεις που απαιτεί ο Ν. 2518/1997 για το προσωπικό, που εργάζεται σε ιδιωτικές επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών ασφαλείας, πλην των περιπτώσεων, που ο ίδιος παραπάνω Νόμος εισάγει αποκλίσεις περί των προϋποθέσεων αυτών.

Οι προσλήψεις γίνονται με σύναψη συμβάσεως εργασίας, μεταξύ του νεοπροσλαμβανόμενου και του εντεταλμένου εκπροσώπου της BRINK'S CASH & VALUABLE SERVICES SA για το σκοπό αυτό. Στη γνωστοποίηση των όρων εργασίας του ΠΔ 156/94 αναφέρεται ότι ο νεοπροσλαμβανόμενος έχει λάβει γνώση του προκείμενου Κανονισμού.

Οι απασχολούμενοι με πλήρες ωράριο εργαζόμενοι της BRINK'S CASH & VALUABLE SERVICES SA απαγορεύεται να παρέχουν εργασία και σε δεύτερο εργοδότη, σύμφωνα άλλωστε και με τα προβλεπόμενα στο άρθρο 16 ΠΔ 27.6/4.7.1932.

Άρθρο 4 - Προαγωγή

Η προαγωγή του προσωπικού σε ανώτερο βαθμό καθώς και η χορήγηση άλλων πλεονεκτημάτων εξαρτώνται από τη συνδρομή των τυπικών και ουσιαστικών προσόντων του καθενός εργαζομένου, στην αξιολόγηση των οποίων προβαίνουν οι αρμόδιες Διευθύνσεις της εταιρίας.

Προαγωγή σε επόμενο βαθμό γίνεται, αφού κενωθεί θέση του βαθμού αυτού ή προκύψει νέα ανάγκη.

Η BRINK'S CASH & VALUABLE SERVICES SA διατηρεί το δικαίωμα να επιλέγει το πρόσωπο, που θα προαχθεί, κατόπιν συγκρίσεως της συνολικής αποδόσεως και προσφοράς των εργαζομένων, που πληρούν τις προϋποθέσεις, που απαιτεί η κενή θέση του ανώτερου βαθμού, σύμφωνα με όσα επιβάλει η καλή πίστη, εκ της εκτελέσεως του διευθυντικού δικαιώματος.

Άρθρο 5 – Συμμόρφωση

Οι εργαζόμενοι, με την επιφύλαξη των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας και των ατομικών συμβάσεων εργασίας, που υπογράφουν με την εταιρία, υποχρεούνται να συμμορφώνονται πλήρως με τις υποδείξεις και τις εντολές των εντεταλμένων προς άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος προσώπων της BRINK'S CASH & VALUABLE SERVICES SA. Ειδικότερα, κάθε έγγραφη ή/και προφορική ενημέρωση από τα εντεταλμένα αυτά πρόσωπα προς το προσωπικό είναι απολύτως δεσμευτική.

Ειδικότερα οι οδηγοί χρηματαποστολών έχουν και τις εξής υποχρεώσεις ενδεικτικά και όχι περιοριστικά:

Α) Να ελέγχουν πριν την έναρξη της εργασίας τους το όχημά τους (λάδια, νερό, αέρας στα ελαστικά) και να συμπληρώνουν τις τυχόν ελλείψεις, αναφέροντας τα προβλήματα αρμοδίως.

Β) Να καθαρίζουν την καμπίνα του αυτοκινήτου και να πλένουν τα τζάμια αυτού.

Γ) Να έχουν μαζί τους τα απαραίτητα δικαιολογητικά (άδεια αυτοκινήτου, άδεια οδήγησης, ασφάλεια, βιβλίο δρομολογίων κτλ).

Δ) Να μην έχουν στην κατοχή τους αλκοολούχα ποτά και να μην οδηγούν υπό την επήρεια αλκοόλ ή άλλων ουσιών που επηρεάζουν την οδήγηση.

Ε) Να συμμορφώνονται πλήρως με όλες τις διατάξεις του Κ.Ο.Κ.

Άρθρο 6 - Εμφάνιση

Αποτελεί πολιτική της BRINK'S CASH & VALUABLE SERVICES SA, να μεριμνά ώστε ο ιματισμός των εργαζομένων της αλλά και η εν γένει εμφάνιση τους να είναι κατάλληλη για την εκτέλεση των καθηκόντων τους αλλά και να συνάδει με το σοβαρό και αξιόπιστο προφίλ της εταιρίας.

Η εικόνα των εργαζομένων πρέπει να αντικατοπτρίζει τον επαγγελματισμό, την παραγωγικότητα, τη σοβαρότητα και την αξιοπιστία των υπηρεσιών της εταιρίας. Για το λόγο αυτό η ορθή χρήση της στολής της εταιρίας θεωρείται μέρος των εν γένει ευθυνών των ένστολων εργαζομένων.

Η ορθή χρήση της στολής εκ μέρους των εργαζομένων περιλαμβάνει τα εξής:

- Το πουκάμισο και το μπλουζάκι φέρονται πάντα εντός του παντελονιού
- Το πουκάμισο πρέπει να είναι κουμπωμένο στα περικάρπια
- Σε περίπτωση που φέρεται μπλουζάκι μέσα από το πουκάμισο, αυτό δεν πρέπει να είναι έντονου χρωματισμού ή να φέρει έντονα σχέδια. Ενδείκνυνται οι απλές φανέλες λευκού χρώματος
- Μόνο μαύρα παπούτσια στρατιωτικού τύπου, επιτρέπεται να φέρονται (δεν παρέχονται). Διευκρινίζεται ότι η παραπάνω οδηγία δεν ισχύει για τους ένστολους εργαζόμενους που εργάζονται εντός των κτιριακών εγκαταστάσεων της εταιρίας
- Μόνο σκουρόχρωμες (μαύρου ή μπλε χρώματος) κάλτσες, επιτρέπεται να φέρονται (δεν παρέχονται)
- Μόνο μαύρα γάντια επιτρέπονται
- Η χρήση του αλεξίσφαιρου γιλέκου και του κράνους είναι υποχρεωτική
- Το γιλέκο φέρεται πάνω από τα ρούχα και κάτω από το μπουφάν εκτός εάν άλλως έχει εγκριθεί

- Η στολή στο σύνολό της πρέπει να είναι καθαρή, σιδερωμένη και καλά διατηρημένη. Τα παπούτσια πρέπει να είναι σε καλή κατάσταση, γυαλισμένα και καθαρά

Επίσης, οι εργαζόμενοι δεν πρέπει:

- Να χρησιμοποιούν ή να φορούν τη στολή ή τον εξοπλισμό τους ενώ είναι εκτός υπηρεσίας χωρίς προηγούμενη έγκριση της διοίκησης, εκτός από τις περιπτώσεις μετακίνησης απευθείας προς και από την εργασία τους
- Να φορούν άλλα ρούχα πλην των εγκεκριμένης στολής εν ώρα υπηρεσίας
- Να προσθέτουν αξεσουάρ στη στολή (μαντήλια, κονκάρδες, άλλα διακριτικά πλην των εγκεκριμένων κλπ)
- Να φορούν μέρη της στολής σε συνδυασμό με οποιαδήποτε άλλη ενδυμασία
- Να αποκρύπτουν από την κοινή θέα ή να αφαιρούν την εκδοθείσα εταιρική ταυτότητα από τη θέση της κατά την άσκηση των καθηκόντων τους
- Να φορούν οποιοδήποτε υποκατάστατο της στολής ή του εξοπλισμού

Η Διοίκηση της εταιρίας καθορίζει με σχετική ανακοίνωση τόσο τη χειμερινή όσο και τη θερινή ενδυμασία.

Οι νέες στολές χορηγούνται μόνο κατά την περιοδική αντικατάσταση εκτός εάν άλλως απαιτηθεί.

Η στολή και ο σχετικός εξοπλισμός δεν πρέπει να αφήνονται αφύλακτα σε χώρο της εταιρείας ή σε οχήματα του προσωπικού.

Κλοπή, απώλεια, ζημία ή μη λειτουργία, της στολής ή του εξοπλισμού που έχει χρεωθεί στους εργαζόμενους, πρέπει να αναφέρεται αμέσως από τους ίδιους, στη διοίκηση.

Η στολή στο σύνολο της, καθώς και τα μέσα ατομικής προστασίας (αλεξίσφαιρα γιλέκα κλπ.) αποτελούν περιουσιακό στοιχείο της εταιρίας και οι εργαζόμενοι οφείλουν να τα διατηρούν καθαρά και σε καλή κατάσταση.

Επίσης, όταν ένας εργαζόμενος παραιτηθεί, συνταξιοδοτηθεί ή απολυθεί υποχρεούται να επιστρέψει στην εταιρία όλα τα τεμάχια της στολής και των μέσων ατομικής προστασίας, που του έχουν χορηγηθεί. Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν επιστρέψει στην εταιρία κάτι εκ των ανωτέρω, η εταιρία δικαιούται να συμψηφίσει την αξία αυτού με οποιαδήποτε ενδεχόμενη εκκρεμούσα οφειλή της προς τον εργαζόμενο.

Πέραν της ορθής χρήσης της στολής, η εν γένει εμφάνιση του ένστολου προσωπικού διέπεται από τους εξής κανόνες:

1) Καλλυντικά και κοσμήματα

Οι εργαζόμενοι δεν επιτρέπεται να φορούν κοσμήματα τα οποία δύνανται να εμποδίσουν την άσκηση των καθηκόντων τους ή να προκαλέσουν τραυματισμό των ιδίων ή άλλων. Σχετικά με τη χρήση σκουλαρικιών σε οποιοδήποτε (εμφανές) σημείο, επιτρέπεται μόνο εφόσον ο εργαζόμενος εργάζεται στις κτιριακές εγκαταστάσεις της εταιρίας και δεν έρχεται σε επαφή με πελάτες ή εξωτερικούς συνεργάτες της εταιρίας. Σε αντίθετη περίπτωση η χρήση τους απαγορεύεται.

2) Μαλλιά, φαβορίτες και γένια

- Οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν ξυρισμένο και καθαρό πρόσωπο ή επιμελώς φροντισμένο μουστάκι, μούσι, φαβορίτες κλπ
- Πρέπει να διατηρούν τα μαλλιά τους καθαρά και περιποιημένα. Επιπλέον, τα μαλλιά στο πίσω μέρος της κεφαλής πρέπει να μην παρεμποδίζουν τη χρήση του κράνους
- Δεν πρέπει να φτιάχνουν τα μαλλιά τους με τρόπο που ενδέχεται να περιορίσουν το οπτικό τους πεδίο ή να εμποδίσουν την εκτέλεση των καθηκόντων τους
- Πρέπει να ενημερώνουν 30 ημέρες εκ των προτέρων τη διοίκηση για την πρόθεσή τους να καλλιεργήσουν ή να αφαιρέσουν το μουστάκι ή το μούσι τους
- Οι εταιρικές ταυτότητες , πρέπει να ενημερώνονται ανά πάσα στιγμή ώστε να ταιριάζει η φωτογραφία με την εμφάνιση κάποιου πριν από την ανάληψη υπηρεσίας
- Αποτελεί μέριμνα των εργαζομένων η εμφάνισή τους να ανταποκρίνεται με τη φωτογραφία τους στη λίστα ταυτοπροσωπιών

Κάθε άλλη λεπτομέρεια αναφορικά με τη στολή και την εμφάνιση των εργαζομένων ρυθμίζεται από την εκάστοτε ισχύουσα σχετική έγγραφη Πολιτική της εταιρίας.

Άρθρο 7 – Εκπαίδευση

Η εκπαίδευση του προσωπικού, ως λειτουργία άμεσης αμοιβαιότητας συμφερόντων της εταιρίας και των εργαζομένων αποτελεί μέλημα της εταιρίας και προγραμματίζεται και διεξάγεται ανά τακτά χρονικά διαστήματα.

Η συμμετοχή των εργαζομένων στα προγράμματα εκπαίδευσης είναι παράγοντας εξέλιξης και αποτελεί υποχρέωσή τους η δε επιτυχία στις εκάστοτε

εξετάσεις είναι παράγοντας εξέλιξης ή επανεξέτασης της συνεργασίας ώστε όχι απλώς να έρχονται να παρακολουθούν αλλά να εξετάζονται όποτε χρειάζεται.

Άρθρο 8 - Άδεια

Το προσωπικό μετά την πρόσληψή του στην BRINK'S CASH & VALUABLE SERVICES SA δικαιούται κάθε ημερολογιακό έτος κανονική διάρκεια, όπως οι κείμενες διατάξεις νόμων ορίζουν.

Κάθε λεπτομέρεια αναφορικά με τη διαδικασία λήψης αδειών, καθώς και με τις απουσίες και ασθένειες του προσωπικού ρυθμίζεται από την εκάστοτε ισχύουσα σχετική έγγραφη Πολιτική της εταιρίας.

Άρθρο 9 - Μισθός

Ο μισθός των εργαζομένων καταβάλλεται κατά την προβλεπόμενη από τη γνωστοποίηση των όρων εργασίας τους ημερομηνία.

Η καταβολή του μισθού λαμβάνει χώρα με την κατάθεση αυτού σε τραπεζικό λογαριασμό κάθε εργαζομένου.

Κάθε λεπτομέρεια αναφορικά με τη διαδικασία καταβολής του μισθού ρυθμίζεται από την εκάστοτε ισχύουσα σχετική έγγραφη Πολιτική της εταιρίας.

Άρθρο 10 - Παροχές

Για εξαιρετικές πράξεις κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας και για εξαιρετική επίδοση μπορεί να απονέμονται στο προσωπικό, με απόφαση του Δ/ντος Συμβούλου, οι παρακάτω ηθικές και υλικές αμοιβές:

- Έπαινος
- Έπαινος με χρηματική αμοιβή
- Τιμητική άδεια με αποδοχές

Ο Δ/νων Σύμβουλος της εταιρίας, αναλόγως της σημασίας της εξαιρετικής πράξης κρίνει το είδος της αμοιβής.

Άρθρο 11 – Πειθαρχικό δίκαιο

Πειθαρχικό παράπτωμα, υπό την έννοια του κανονισμού αυτού, αποτελεί κάθε πλημμελής εκτέλεση των υπηρεσιακών καθηκόντων, όπως αυτά προβλέπονται α) από την ατομική σύμβαση εργασίας του εργαζομένου β) από την εκάστοτε ισχύουσα σύμφωνα με το Ν. 1876/1990 Σ.Σ.Ε., γ) από τις έγγραφες πολιτικές της εταιρίας δ) από τον προκείμενο Κανονισμό και ε) εν γένει από κάθε υποχρέωση που πηγάζει από το εργατικό δίκαιο. Επίσης, πειθαρχικό παράπτωμα αποτελεί και κάθε συμπεριφορά, που κατά την καλή πίστη, τα χρηστά και συναλλακτικά ήθη αποτελεί συμπεριφορά αντίθετη στην εργασιακή ειρήνη και τάξη μέσα στην επιχείρηση. Ειδικότερα, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, πειθαρχικά παραπτώματα αποτελούν και τα παρακάτω:

1. Κάθε παράβαση του προκείμενου Κανονισμού, εντολής ή/και οδηγίας της εταιρίας
2. Κάθε αγενής ή ανάρμοστη συμπεριφορά εργαζομένου προς τους προϊσταμένους ή/και υφισταμένους του, καθώς και σε πελάτες ή/και συνεργάτες της εταιρίας
3. Η άρνηση ή η πλημμελής εκτέλεση της εργασίας, η απείθεια προς τις εντολές των προϊσταμένων, η αυθαίρετη απουσία, η ατημέλητη εμφάνιση (ξύρισμα, καθαρή και περιποιημένη στολή), η αδικαιολόγητη αργοπορία προσέλευσης προς ανάληψη εργασίας, η απομάκρυνση από τον χώρο εργασίας χωρίς άδεια από τον προϊστάμενο, η αποχώρηση από την εργασία νωρίτερα από την ώρα λήξης της βάρδιας
4. Η υπέρβαση της χορηγηθείσας άδειας
5. Η ψευδής αναγγελία σχετικά με ασθένεια
6. Η παράβαση υπηρεσιακού καθήκοντος, η άρνηση εκτέλεσης ή η αδικαιολόγητη παρέκκλιση από την εκτέλεση των υπηρεσιακών εντολών και οδηγιών
7. Η χρησιμοποίηση υπηρεσιακών πληροφοριών στοιχείων και υλικών για την αποκόμιση προσωπικού οφέλους ή προς όφελος τρίτου, καθώς και η παραβίαση της υποχρεώσης πίστης και εχεμύθειας του μισθωτού σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία
8. Η υπαίτια φθορά υλικών ή προϊόντων της εταιρίας
9. Η άρνηση συμμετοχής στην εκπαίδευση
10. Η παραβίαση οποιουδήποτε όρου του Κανονισμού Ασφαλείας της εταιρίας και των Standard Operating Procedures (SOPs) της εταιρίας

Για τις περιπτώσεις αυτές και ανεξάρτητα από τις τυχόν προβλεπόμενες αστικές και ποινικές κυρώσεις, είναι δυνατή η άσκηση πειθαρχικού ελέγχου.

Την πειθαρχική εξουσία ασκούν ο Διευθύνων Σύμβουλος ή ο Γενικός Διευθυντής ή ο Διευθυντής Επιχειρήσεων ή ο Διευθυντής Ανθρωπίνου Δυναμικού ή ο Διευθυντής του κάθε υποκαταστήματος της BRINK'S CASH & VALUABLE SERVICES SA ανά την Επικράτεια.

Ο πειθαρχικά ελεγχόμενος καλείται πάντοτε σε απολογία πριν την κατάγνωση της πειθαρχικής ποινής, καλούμενος για τον σκοπό αυτό εντός συγκεκριμένης εύλογης προθεσμίας. Σε περίπτωση μη προσελεύσεώς του, τότε ο ασκών τον πειθαρχικό έλεγχο δύναται να επιβάλει, έγκυρα, πειθαρχική ποινή, την οποία καθορίζει σύμφωνα με τις παρακάτω αρχές:

- Δεν επιβάλλεται πειθαρχική ποινή, που δεν προβλέπεται από τον προκείμενο κανονισμό.

- Η πειθαρχική ποινή πρέπει να είναι ανάλογη με τη βαρύτητα του πειθαρχικού παραπτώματος.

- Απαγορεύεται η αναδρομική εφαρμογή πειθαρχικής διατάξεως.

- Απαγορεύεται η κατ' αναλογία επιβολή πειθαρχικής ποινής σε πειθαρχικό παράπτωμα μη προβλεπόμενο από τον κανονισμό.

- Για το ίδιο πειθαρχικό παράπτωμα επιβάλλεται μόνο μία φορά πειθαρχική ποινή. Διευκρινίζεται, όμως, ότι η παράλληλη, μαζί με την επιβολή πειθαρχικής ποινής, αφαίρεση οποιασδήποτε οικειοθελούς μισθολογικής παροχής της Εταιρίας προς τον εργαζόμενο, από τη μισθοδοσία του μηνός που επιβάλλεται και η ποινή, δεν θεωρείται παραβίαση του προκείμενου όρου, δεδομένου ότι, σύμφωνα με την ισχύουσα ΕΣΣΕ, όλες οι οικειοθελείς παροχές είναι ελευθέρως ανακλητές οποτεδήποτε και για οποιονδήποτε λόγο.

- Ο πειθαρχικά διωκόμενος πρέπει να καλείται σε απολογία πριν του ανακοινωθεί η πειθαρχική ποινή.

- Η πειθαρχική διαδικασία πρέπει να περατώνεται σε εύλογο χρονικό διάστημα, ώστε να επέρχεται η αποκατάσταση της εργασιακής ειρήνης στην επιχείρηση το συντομότερο δυνατό.

Άρθρο 12 – Πειθαρχικές ποινές

Για τα πειθαρχικά παραπτώματα, που προβλέπονται παραπάνω, επιβάλλονται, κατά την κρίση των παραπάνω εντεταλμένων για τον πειθαρχικό έλεγχο, με την επιφύλαξη των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, οι παρακάτω πειθαρχικές ποινές:

Α) Προφορική ή έγγραφη παρατήρηση.

Β) Επίπληξη.

Γ) Πρόστιμο έως του ποσοστού 25% επί του μισθού του αντιστοιχούντος σε μία ημέρα ή του ημερομισθίου του μισθωτού.

Δ) Αναστολή καταβολής οποιουδήποτε είδους οικειοθελούς παροχής για χρονικό διάστημα από έναν (1) έως και (6) μήνες, αρχής γενομένης από τον επόμενο μήνα από αυτόν έλαβε χώρα το πειθαρχικό παράπτωμα.

Ε) Υποχρεωτική αποχή από την εργασία (προσωρινή απόλυση) έως δέκα (10) ημέρες.

Άρθρο 13 – Σχέσεις με το Σωματείο

Η Εταιρία και το αντιπροσωπευτικότερο επιχειρησιακό σωματείο καταβάλλουν κάθε προσπάθεια για τη διατήρηση κλίματος αμοιβαίας εμπιστοσύνης και εποικοδομητικής αντιμετώπισης των εργασιακών θεμάτων.

Η Εταιρία διευκολύνει το επιχειρησιακό σωματείο στην άσκηση των συνδικαλιστικών του καθηκόντων κατά τα προβλεπόμενα στις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας (Ν. 1264/1982 και Ν.1876/1990).

Για την εξασφάλιση της καλής επικοινωνίας πραγματοποιούνται τακτικές περιοδικές συναντήσεις μεταξύ των εκπροσώπων της εταιρίας και του επιχειρησιακού σωματείου.

Ανακοινώσεις της εταιρίας προς όλους ή μέρος των εργαζομένων αναρτώνται σε πίνακες ανακοινώσεων.

Άρθρο 14 – Δικαίωμα ακρόασης

Κάθε εργαζόμενος δικαιούται να παρουσιαστεί είτε στον Διευθυντή Ανθρωπίνου Δυναμικού είτε στον Διευθυντή Επιχειρήσεων της εταιρίας ύστερα από προηγούμενη ειδοποίηση δια μέσου της αρμόδιας γραμματείας και να αναφέρει οποιοδήποτε παράπονο ή προσωπικό του ζήτημα.

Άρθρο 15 – Λύση σχέσης εργασίας

Η σχέση εργασίας μεταξύ της BRINK'S CASH & VALUABLE SERVICES SA και των εργαζομένων σε αυτήν λύεται, είτε με τη συνταξιοδότηση του εργαζομένου, είτε

με οικειοθελή αποχώρηση του μισθωτού, είτε με καταγγελία ενός εκ των μερών, υπό τις προϋποθέσεις και τη διαδικασία, που οι σχετικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας ορίζουν.

Άρθρο 16 - Πολιτική για ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία και παρενόχληση – Διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών

ΣΚΟΠΟΣ

Ο καθορισμός οδηγιών που αφορούν σε έναν εργασιακό χώρο χωρίς βία και παρενόχληση.

Ο καθορισμός οδηγιών για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών.

ΕΥΘΥΝΗ

Η Ευθύνη του Τμήματος Ανθρωπίνου Δυναμικού

Ο Διευθυντής του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού έχει την απόλυτη ευθύνη για την ερμηνεία και τη εφαρμογή αυτής της πολιτικής.

Η Ευθύνη των Εργαζομένων

Όλοι οι εργαζόμενοι είναι υπεύθυνοι για τη συμμόρφωση με τις διαδικασίες που περιγράφονται σε αυτή τη πολιτική.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Η Εταιρία δεσμεύεται να παρέχει ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς βία, απειλές, παρενόχληση, εκφοβισμό, ή οποιαδήποτε άλλη δραστηριότητα που προκαλεί στα άτομα εύλογο φόβο για την ασφάλειά τους. Η παρενόχληση μπορεί να έχει πολλές μορφές, αλλά κατά κανόνα περιλαμβάνει λεκτική ή σωματική συμπεριφορά που προκαλεί εκφοβισμό, απειλή ή ταπεινώνει τους εργαζομένους, συμπεριλαμβανομένων των υποτιμητικών ή εξευτελιστικών αστείων, των ανεπιθύμητων σεξουαλικών προτάσεων και της προσβλητικής λεκτικής, οπτικής, ή σωματικής συμπεριφοράς.

Η απαγορευμένη συμπεριφορά περιλαμβάνει παρουσίαση ή διανομή καθαρά επιθετικού ή προσβλητικού υλικού κάθε είδους, συμπεριλαμβανομένων εικόνων, σκίτσων, αστείων ή συμβόλων, ή προσβλητικού υλικού κάθε είδους, σε οποιαδήποτε τοποθεσία ή εγκαταστάσεις εργασίας (π.χ. γραφεία, υποκαταστήματα, χώρους προσωπικού, τοποθεσίες πελατών, οχήματα, ηλεκτρονικούς υπολογιστές, φορητές συσκευές επικοινωνίας).

Η βία και η παρενόχληση είναι αντίθετες στη δέσμευσή μας να μεταχειριζόμαστε όλους με αξιοπρέπεια και σεβασμό και να χτίσουμε ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον που δεν αποκλείει κανέναν. Εάν πιστεύετε ότι δέχεστε οποιαδήποτε μορφής παρενόχληση, εκφοβισμό ή άλλη αντιεπαγγελματική συμπεριφορά, ή είστε μάρτυρας τέτοιας συμπεριφοράς, αναφέρετε το θέμα σας στη διεύθυνση ή μέσω της Γραμμής Ηθικής.

Περισσότερα παραδείγματα απαγορευμένης συμπεριφοράς μπορεί να περιλαμβάνουν:

- Επιθετική ή ανεπιθύμητη σωματική επαφή.
- Διασπορά πορνογραφικού υλικού ή βίντεο.
- Υποτιμητικά σχόλια σχετικά με την ηλικία.
- Χρήση ρατσιστικού λεξιλογίου, φράσεων ή υποκοριστικών.
- Σωματική βία (όπως χτύπημα, σπρώξιμο, κλωτσιά).
- Λεκτική κακοποίηση (όπως απειλές, παρενόχληση και εκφοβισμός).
- Μη λεκτικές απειλές (όπως χειρονομίες εκφοβισμού), και
- Οποιαδήποτε άλλη παράνομη συμπεριφορά.

Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να αναφέρουν συμπεριφορές βίας, απειλών, παρενόχλησης, εκφοβισμού ή οποιαδήποτε άλλη συμπεριφορά από οποιονδήποτε συναναστρέφονται κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, είτε η συμπεριφορά αυτή λαμβάνει χώρα εντός χώρων ιδιοκτησίας της Εταιρείας είτε όχι, είτε στα οχήματα της Εταιρείας ή σε τοποθεσίες των πελατών. Τέτοια συμπεριφορά θα πρέπει να αναφέρεται άμεσα σε έναν προϊστάμενο, διευθυντή, στο τοπικό ή περιφερειακό τμήμα ανθρωπίνου δυναμικού, σε άλλον εκπρόσωπο του εργαζομένου ή μέσω της Γραμμής Ηθικής.

Η Εταιρία θα ερευνήσει άμεσα και δίκαια το θέμα που τέθηκε καλή τη πίστη για την καταγγελλόμενη ανάρμοστη συμπεριφορά, και θα προβεί στις κατάλληλες ενέργειες όποτε είναι απαραίτητο.

Οι παραβιάσεις αυτής της πολιτικής, και κάθε είδους αντίποινα σε εκείνους που καταγγέλλουν καλή τη πίστη πιθανές παραβιάσεις αυτής της πολιτικής, θα επιφέρει πειθαρχικές ενέργειες, συμπεριλαμβανομένης της απόλυσης.

Γραμμή Ηθικής

Εάν ο οποιοσδήποτε εργαζόμενος της Εταιρίας αντιμετωπίζει ηθικό δίλημμα, μπορεί να χρησιμοποιεί τη Γραμμή για θέματα Δεοντολογίας της Εταιρίας. Μπορεί να

αναφέρει σοβαρές ανησυχίες, όπως υποψίες για δωροδοκία, απάτη, κίνδυνο νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες, λογιστικές παρατυπίες, αντιμονοπωλιακές παραβιάσεις, κατάχρηση περιουσιακών στοιχείων και πόρων, συγκρούσεις συμφερόντων, κατάχρηση δώρων και ψυχαγωγίας, αποκάλυψη ευαίσθητων πληροφοριών, διακρίσεις, αντίποινα, απειλές, ηθική ή σεξουαλική παρενόχληση, περιστατικά βίας και άλλες παρόμοιες καταστάσεις. Οποιαδήποτε υποψία παραβίασης του Κώδικα Ηθικής της Brink's θα πρέπει να αναφέρεται μέσω της Γραμμής για θέματα Δεοντολογίας.

Τυχόν τέτοια αναφορά είναι πλήρως εμπιστευτική. Έκαστος εργαζόμενος προστατεύεται πλήρως από τυχόν αντίποινα

ΔΩΡΕΑΝ ΓΡΑΜΜΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ
800 848 1695

https://brinkshotline.ethicspoint.com

Η Γραμμή για θέματα Δεοντολογίας λειτουργεί από ανεξάρτητη εταιρία. Ολες οι αναφορές αντιμετωπίζονται εμπιστευτικά από το Τμήμα Δεοντολογίας και Συμμόρφωσης της Brink's. Επίσης, αν κάποιος εργαζόμενος επιθυμεί να υποβάλει μια ανώνυμη αναφορά, τα στοιχεία αναγνώρισής του δεν θα παρέχονται στη Brink's.

Τέλος κάθε εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα καταγγελίας στο ΣΕΠΕ μέσω της τηλεφωνικής γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών 1555, καθώς επίσης και πρόσβασης στην υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας μέσω της Γραμμής SOS 15900 της Γενικής Γραμματείας Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων.

Αντίγραφο του Κανονισμού αυτού παραδίδεται σε όλους τους νεοπροσλαμβανόμενους εργαζομένους και, παράλληλα, αναρτάται σε εμφανές σημείο της Εταιρίας

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

ΓΙΑ ΤΗΝ BRINKS

CASH & VALUABLE SERVICES

BRINKS
...LE SERVICES S.A.
... & VALUABLE SERVICES
...ΙΩΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ
...ΣΙΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ
...ΤΟΛΕΣ - ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ ΠΟΛΥΤΙΜΩΝ ΛΕΙΩΝ
ΚΟΡΥΤΣΑΣ 52 - 104 47 ΑΘΗΝΑ ΤΗΛ. 210 3484000
ΑΦΜ: 094431950 - ΔΟΥ: ΦΑΕ ΑΘΗΝΩΝ
Αρ. Αδείας Λειτουργίας:
3015/39/60/265/ στ'

ΓΙΑ ΤΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ «ΗΡΑΚΛΗΣ»

ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΟΜΙΛΟΥ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ «ΕΡΜΗΣ»
"ΗΡΑΚΛΗΣ"
ΕΤΟΣ ΙΔΡ.
1998