

**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ/
ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΒΙΑΣ &
ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

**ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ
ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΒΙΑΣ
& ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**



Σύνταξη : Chief Compliance Officer

Έγκριση : Πρόεδρος ΔΣ

Rev-0- Αύγουστος 2021

Rev – 1- Αύγουστος 2025

Πίνακας περιεχομένων

Εισαγωγή	4
Σκοπός της Πολιτικής	4
Δήλωση πολιτικής κατά της βίας και παρενόχλησης	5
Πεδίο εφαρμογής	6
Τι είναι βία & παρενόχληση 	7
Τι δεν είναι βία & παρενόχληση	7
Οδηγίες για την αποτροπή της βίας και της παρενόχλησης	8
Οδηγίες για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης	8
Καθήκοντα και ευθύνες της Κανονιστικής Συμμόρφωσης και της Διεύθυνσης Ανθρωπίνων Πόρων	8
Α. Διασφάλιση αξιοπρεπούς εργασιακού περιβάλλοντος	9
Β. Μέτρα της Διεύθυνσης Ανθρωπίνων Πόρων & της Κανονιστικής Συμμόρφωσης για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης	9
Διαδικασία Διαχείρισης αναφορών & Καταγγελιών	9
Αντικείμενο αναφορών/καταγγελιών	11
Ανωνυμία καταγγέλλοντος	12
Προστασία καταγγέλλοντος και καταγγελλόμενου	12
Διαδικασία υποβολής αναφορών/καταγγελιών	13
Πλατφόρμα αναφορών/καταγγελιών ανωνύμων/επωνύμων	14
Κρατικοί και άλλοι φορείς για την επίλυση διαφορών λόγω βίας ή παρενόχλησης	14
Στοιχεία επικοινωνίας αρμόδιων δημόσιων αρχών	14
Διαχείριση αναφορών/καταγγελιών	15
Τήρηση αρχείου και ανάλυση δεδομένων	15
Προσωπικά δεδομένα	16
Πλαίσιο προστασίας από πράξεις αντιποίνων σε αναφορά/καταγγελία	18
Ορισμός Αντιποίνων	18
Διαδικασία καταγγελίας για αντίποινα και ενέργειες αποκατάστασης	18
Βασικές αρχές λειτουργίας του «Πλαισίου προστασίας από πράξεις αντιποίνων σε καταγγελία»	19
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι	19

Σύνταξη : Chief Compliance Officer

Έγκριση : Πρόεδρος ΔΣ

Rev-0- Αύγουστος 2021

Rev – 1- Αύγουστος 2025

Εισαγωγή



Η βία και η παρενόχληση αποτελούν ένα κοινωνικό φαινόμενο . Οι συμπεριφορές αυτές εκδηλώνονται με διάφορους τρόπους, αποσκοπούν ή έχουν σαν αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

Η ΣΙΔΜΑ Μεταλλουργική (στο εξής « η εταιρία») λαμβάνει, σε τέτοιες συμπεριφορές, θέση μηδενικής ανοχής αναγνωρίζοντας ότι ο εκφοβισμός, η βία και η παρενόχληση παρεμποδίζουν την εφαρμογή της ισότητας στον τομέα της εργασίας και σε καμία περίπτωση τέτοιου είδους συμπεριφορές δεν πρέπει να γίνονται αποδεκτές σε κανένα εργασιακό περιβάλλον. Η βία και η παρενόχληση είναι μη αποδεκτή γιατί παραβιάζει γραπτούς και άγραφους νόμους, τις ηθικές αξίες δηλαδή , όσο και στις θεμελιώδεις αρχές και αξίες της εταιρίας.

Η εταιρία δημιούργησε την Πολιτική για την Καταπολέμηση της Βίας και της Παρενόχλησης» (στο εξής «η πολιτική») με σκοπό την πρόληψη και αντιμετώπιση της

«βίας» και της «παρενόχλησης» στους εργασιακούς χώρους. Η εταιρία, αντιλαμβανόμενη τη σοβαρότητα του αδικήματος, θεωρεί απαράδεκτη οποιαδήποτε συμπεριφορά συνιστά βία ή παρενόχληση και δεσμεύεται να διατηρήσει ένα περιβάλλον στο οποίο θα προστατεύεται πλήρως και από όλους η αξιοπρέπεια του ατόμου και θα διασφαλίζεται ο σεβασμός της προσωπικότητας του/της καθενός/καθεμιάς.

Συμπεριφορά τέτοιας φύσης αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα και ποινικό αδίκημα.

Επιπλέον, έχει δημιουργηθεί και έχει τεθεί σε εφαρμογή εσωτερική διαδικασία χειρισμού και διερεύνησης παραπόνων με πλήρη εχεμύθεια.

Σκοπός της Πολιτικής

Σύνταξη : Chief Compliance Officer

Έγκριση : Πρόεδρος ΔΣ

Rev-0- Αύγουστος 2021

Rev – 1- Αύγουστος 2025

Η παρούσα πολιτική έχει σκοπό την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης και την διαχείριση καταγγελιών για σχετικά περιστατικά και ειδικότερα:

- Να ενημερώνει τους εργαζόμενους στην εταιρία αναφορικά με τις έννοιες «βία» και «παρενόχληση», για την προστασία που παρέχει η ισχύουσα νομοθεσία έναντι συμπεριφοράς που μπορεί να συνιστά βία ή παρενόχληση, για τα δικαιώματά τους οποτεδήποτε ενδεχομένως υφίστανται βία ή παρενόχληση και για τις ενέργειες στις οποίες πρέπει να προβαίνουν όταν θεωρούν ότι είναι θύματα βίας ή παρενόχλησης .
- Να προάγει την ενημέρωση και εκπαίδευση των εργαζόμενων αναφορικά με τη σημασία:
 - ✓ της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών,
 - ✓ της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω φύλου ή σεξουαλικού προσανατολισμού και
 - ✓ της πρόληψης, αντιμετώπισης και καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης .
- Να ενθαρρύνει τους εργαζόμενους να συμμετέχουν και να συνεισφέρουν στην πρόληψη και στην αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας και στη διαμόρφωση φιλικού εργασιακού περιβάλλοντος για όλους τους εργαζομένους ανεξαρτήτως φύλου ή σεξουαλικού προσανατολισμού.
- Να προωθεί τη συνεργασία μεταξύ κάθε αρμόδιας αρχής και των εργαζόμενων για τη διατήρηση υγιούς και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος με ιδιαίτερα και σταθερά χαρακτηριστικά τον αλληλοσεβασμό, την ευγένεια, την ειλικρίνεια, την κατανόηση και αλληλοϋποστήριξη.
- Να παρέχει άμεση προστασία στον κάθε εργαζόμενο που θεωρεί ότι υφίσταται βία ή παρενόχληση ή έχει υποστεί βία ή παρενόχληση καθώς και από πιθανές εκδικητικές ενέργειες εναντίον του, λόγω απόκρουσης παρενόχλησης ή υποβολής καταγγελίας για βία ή παρενόχληση.
- Να ορίζει τις υποχρεώσεις της αρμόδιας υπηρεσίας οποτεδήποτε έχει υποψίες για περιστατικό βίας ή παρενόχλησης ή περιέρχεται σε γνώση της τέτοιο περιστατικό ή λαμβάνει σχετική καταγγελία.
- Να καθοδηγεί την αρμόδια υπηρεσία για την ορθή και άμεση αντιμετώπιση καταγγελιών για βία ή παρενόχληση και για την προστασία των θυμάτων, αλλά και των υπόλοιπων μερών που εμπλέκονται στη διερεύνηση κάθε καταγγελίας.

Δήλωση πολιτικής κατά της βίας και παρενόχλησης

Η εταιρία μας, σαν πρώτο βήμα έκφρασης της δέσμευσής της για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, προβαίνει σε δήλωση πολιτικής η οποία προβλέπει ότι:

- Η ΣΙΔΜΑ Μεταλλουργική λαμβάνει σε συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης, θέση μηδενικής ανοχής αναγνωρίζοντας ότι η βία και παρενόχληση παρεμποδίζει την εφαρμογή της ισότητας στον τομέα της εργασίας και δεσμεύεται να διατηρήσει ένα περιβάλλον στο

Σύνταξη : Chief Compliance Officer

Έγκριση : Πρόεδρος ΔΣ

Rev-0- Αύγουστος 2021

Rev – 1- Αύγουστος 2025

οποίο θα προστατεύεται πλήρως και από όλους η αξιοπρέπεια του ατόμου και θα διασφαλίζεται ο σεβασμός της προσωπικότητας του/της καθενός/καθεμιάς.

- Απαγορεύεται αυστηρά η διάκριση λόγω φύλου, η βία και η παρενόχληση
- Όλοι οι εργαζόμενοι έμμεσα ή άμεσα, έχουν υποχρέωση να συμμορφώνονται και να στηρίζουν την πολιτική της εταιρίας και όσα περιέχονται σε αυτήν.
- Όλοι οι εργαζόμενοι έμμεσα ή άμεσα, έχουν υποχρέωση πλήρους εχεμύθειας σε περίπτωση που καταθέτουν στοιχεία ως μέρος της διερεύνησης μιας καταγγελίας. Σχολιασμός εμπιστευτικών πληροφοριών ή και διάδοση φημών δεν θα γίνεται ανεκτή.
- Όλοι οι εργαζόμενοι έμμεσα ή άμεσα, καθώς επίσης και οι αιτούντες εργασία και άλλα πρόσωπα που συνεργάζονται με την εταιρία, έχουν το δικαίωμα να αντιμετωπίζονται με ισότητα και αξιοπρέπεια.
- Η βία και παρενόχληση στο χώρο εργασίας δεν είναι επιτρεπτή ή ανεκτή και η εταιρία θα λαμβάνει τα ενδεδειγμένα μέτρα για το σκοπό αυτό, όπως προνοείται από τη σχετική νομοθεσία.
- Τα παράπονα για βία και παρενόχληση θα τυγχάνουν χειρισμού με ταχύτητα, σοβαρότητα και πλήρη εμπιστευτικότητα.
- Όλοι οι εργαζόμενοι έμμεσα ή άμεσα, θα προστατεύονται από τη θυματοποίηση, τη δυσμενή μεταχείριση και την επιζήμια μεταβολή συνθηκών ως αποτέλεσμα συμβολής τους με οποιονδήποτε τρόπο (π.χ. καταγγελία, μαρτυρία) στη διερεύνηση καταγγελίας βίας και παρενόχλησης.

Η Πολιτική κοινοποιείται σε όλα τα εμπλεκόμενα μέρη της εταιρίας και αναρτάται στο εταιρικό Intranet.

Πεδίοεφαρμογής

Η παρούσα πολιτική εφαρμόζεται από όλα τα μέλη της εταιρίας :

- τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) και τα πρόσωπα που ασκούν διευθυντικά καθήκοντα στην εταιρεία,
- το προσωπικό της εταιρίας,
- τους πελάτες, προμηθευτές καθώς και οποιονδήποτε παρέχει υπηρεσίες στην εταιρία και
- οποιοδήποτε τρίτο πρόσωπο που κατέχει απόδειξη ή/και πληροφορία σχετικά με παράτυπες ή παράνομες ενέργειες (που έχουν ήδη διαπραχθεί ή πρόκειται να διαπραχθούν) και αφορούν την Εταιρία.

Σύνταξη : Chief Compliance Officer

Έγκριση : Πρόεδρος ΔΣ

Rev-0- Αύγουστος 2021

Rev – 1- Αύγουστος 2025

Τι είναι βία & παρενόχληση



- Η μορφή βίαιης συμπεριφοράς και παρενόχλησης, που θεωρείται από τον αποδέκτη δυσάρεστη, προσβλητική, εκφοβιστική ή ταπεινωτική ή επιθετική, μπορεί να εκδηλώνεται με
- Επιθετική ή απειλητική συμπεριφορά, λεκτικές απειλές ή κακοποίηση
- Σωματική επίθεση, έντονα υπονοούμενα, σεξουαλικές φωτογραφίες, προσβλητικές εκφράσεις, άσεμνες χειρονομίες
- Διάδοση κακόβουλων φημών για ένα άτομο ή μια ομάδα, αποκλείοντας κοινωνικά ή απομονώνοντας κάποιον
- Καταστροφή, απόκρυψη ή κλοπή προσωπικών αντικειμένων ή εξοπλισμού εργασίας
- Κατάχρηση εξουσίας με δημόσια γελοιοποίηση ενός υφιστάμενου
- Κατάχρηση εξουσίας ζητώντας σεξουαλική σχέση από έναν υφιστάμενο ή κάνοντας κοινωνικές προσκλήσεις με σεξουαλικούς τόνους σε ένα υφιστάμενο
- Καταχρηστικά ή υποτιμητικά σχόλια ή αστεία σχετικά με το φύλο, την ταυτότητα του φύλου ή την έκφραση του φύλου, το σεξ ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό (πχ. Ομοφοβικές παρατηρήσεις)

Δείτε παραδείγματα σε παράρτημα Ι

Τι **δεν** είναι βία & παρενόχληση

- Άμεση εποπτεία εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένου του καθορισμού των προσδοκιών απόδοσης
- Λήψη μέτρων για τη διόρθωση της απόδοσης,
- Ανάθεση εργασιών και καθοδήγηση στο πώς και πότε πρέπει να γίνει, αίτημα για ενημερώσεις ή αναφορές προόδου εργασιών
- Έγκριση ή άρνηση χορήγησης αδειάς
- Αίτημα για τεκμηρίωση απουσιασμού για λόγους υγείας, και άλλους λόγους με βάση τις ισχύουσες διατάξεις
- Παροχή εποικοδομητικών σχολίων σχετικά με την απόδοση στην εργασία

Σύνταξη : Chief Compliance Officer

Έγκριση : Πρόεδρος ΔΣ

Rev-0- Αύγουστος 2021

Rev – 1- Αύγουστος 2025

Οδηγίες για την αποτροπή της βίας και της παρενόχλησης

- Επιδιώκετε την ολοκληρωμένη και αντικειμενική ενημέρωση για τη νομοθεσία που αφορά στην παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση και τους μηχανισμούς προστασίας
- Συμμετέχετε σε δράσεις και προγράμματα καταπολέμησης των αιτιών των έμφυλων διακρίσεων, των στερεοτύπων και των προκαταλήψεων που συντηρούν την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση
- Αποφεύγετε συζητήσεις, σχόλια, υπαινιγμούς, χειρονομίες, εκφράσεις που στοχοποιούν ή έχουν σημείο αναφοράς το φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή την ταυτότητα φύλου οποιουδήποτε ατόμου
- Διορθώνετε τη συμπεριφορά σας όταν αντιλαμβάνεστε ότι ενοχλεί ή προσβάλλει άλλο άτομο και μη διστάζετε να απολογηθείτε
- Καθορίζετε τα ατομικά όρια σας στους άλλους όταν έχετε ενδείξεις συμπεριφοράς που σας ενοχλεί ή σας προσβάλλει
- Συνεργάζεστε με την αρμόδια υπηρεσία για τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος και την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής.

Οδηγίες για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης

Οι αποδέκτες παρενόχλησης ή βίας συχνά επιχειρούν να την αγνοούν ή να την αποκρύπτουν.

Αποφύγετε αυτή την αμυντική, ανεκτική, επιζήμια και αδιέξοδη πρακτική και:

- Μην αγνοήσετε ή υποτιμήσετε τα δυσάρεστα συναισθήματα που σας προκαλεί
- Εμπιστευτείτε την εκτίμησή σας για τη συμπεριφορά του ατόμου που σας παρενοχλεί
- Μην αισθάνεστε άβολα, μη ντρέπεστε ή κατηγορείτε τον εαυτό σας για τη συμπεριφορά του δράστη (άνδρα ή γυναίκας)
- Μην επιλέγετε την απομόνωση από τους/τις άλλους/ες
- Μη δικαιολογείτε τη συμπεριφορά του δράστη (άνδρα ή γυναίκας).

Αναλάβετε την ευθύνη να ενεργήσετε σωστά:

- Καθορίστε τα όριά σας στον δράστη (άνδρα ή γυναίκα)
- Αποκρούστε ή αντιμετωπίστε ψύχραιμα και αποφασιστικά τη συμπεριφορά του/της
- Αν το συγκεκριμένο πρόσωπο, παρά τις προσπάθειές σας, συνεχίσει την παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση, ενημερώστε την αρμόδια υπηρεσία
- Υποβάλετε γραπτό παράπονο στην αρμόδια υπηρεσία ή καταγγελία αναφέροντας συγκεκριμένα και αντικειμενικά τι έχει γίνει, πότε και πού.

Καθήκοντα και ευθύνες της Κανονιστικής Συμμόρφωσης και της Διεύθυνσης Ανθρωπίνων Πόρων
Σύνταξη : Chief Compliance Officer

Έγκριση : Πρόεδρος ΔΣ

Rev-0- Αύγουστος 2021
Rev – 1- Αύγουστος 2025

A. Διασφάλιση αξιοπρεπούς εργασιακού περιβάλλοντος

- Αναγνωρίζει ότι η παρενόχληση και η βία είναι μορφές έμφυλης βίας και συνιστούν απαγορευμένη διάκριση λόγω φύλου στην εργασία.
- Έχει νομική ευθύνη να διασφαλίζει ένα ασφαλές, αξιοπρεπές, υγιές και φιλικό εργασιακό περιβάλλον.
- Έχει την ευθύνη πρόληψης και αντιμετώπισης της παρενόχλησης και βίας.

Ειδικότερα

- Προστατεύει τους εργαζόμενους από κάθε πράξη που συνιστά διάκριση λόγω φύλου και ιδίως από κάθε συμπεριφορά που συνιστά παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και από κάθε πράξη που αποτελεί άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση, λόγω της απόκρουσης παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης ή λόγω υποβολής σχετικής καταγγελίας/μαρτυρίας.
- Έχει υποχρέωση απέναντι στον εργαζόμενο που υπέστη σεξουαλική παρενόχληση ή παρενόχληση ή/και άμεση ή έμμεση δυσμενή μεταχείριση λόγω απόκρουσης τέτοιας συμπεριφοράς ή υποβολής σχετικής καταγγελίας, αμέσως μόλις περιέλθει σε γνώση της η συγκεκριμένη συμπεριφορά ή οι συνέπειές της, να λάβει κάθε πρόσφορο μέτρο για την παύση και μη επανάληψή της καθώς και για την άρση των συνεπειών της.

B. Μέτρα της Διεύθυνσης Ανθρωπίνων Πόρων & της Κανονιστικής Συμμόρφωσης για την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης

- Η Διεύθυνση Ανθρωπίνων Πόρων γνωστοποιεί την Πολιτική στους εργαζόμενους, γραπτώς ή με ηλεκτρονική αποστολή.
- Μεριμνούν για τη διασφάλιση εργασιακού περιβάλλοντος, προσιτού, ασφαλούς και φιλικού, όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζόμενων διακρίνονται για τον αλληλοσεβασμό, την ευγένεια, την ειλικρίνεια, την κατανόηση, την εμπιστοσύνη, τη συνεργασία και τη συμπαράσταση.

Διαδικασία Διαχείρισης αναφορών & Καταγγελιών

Η παρούσα διαδικασία καθορίζει τις αρχές και το πλαίσιο λειτουργίας βάσει του οποίου η εταιρία λαμβάνει, επεξεργάζεται και διερευνά επώνυμες και ανώνυμες αναφορές/καταγγελίες για παρατυπίες, παραλήψεις ή άλλες αξιόποινες πράξεις που υπέπεσαν στην αντίληψη του προσωπικού, των πελατών ή προμηθευτών ή λοιπών τρίτων προσώπων. Προς εξυπηρέτηση του ανωτέρω θεμελιώδους σκοπού, η διαδικασία αποσκοπεί στη δημιουργία ενός αξιόπιστου μηχανισμού για:

Σύνταξη : Chief Compliance Officer

Έγκριση : Πρόεδρος ΔΣ

**Rev-0- Αύγουστος 2021
Rev – 1- Αύγουστος 2025**

- την υποστήριξη και προστασία από κακόβουλες καταγγελίες των προσώπων που καλόπιστα προβαίνουν σε αναφορά ή καταγγελία για κάποιο ζήτημα που θεωρούν ότι συνιστά εσφαλμένη πρακτική ή ατασθαλία και άπτεται της λειτουργίας της εταιρίας και
- την αποτελεσματική διαχείριση των αναφορών και καταγγελιών, παρέχοντας εγγυήσεις ότι οι πιθανές αναφορές ή καταγγελίες λαμβάνονται σοβαρά υπόψη και είναι εμπιστευτικές στο βαθμό που δεν έρχεται σε αντίθεση με την ισχύουσα νομοθεσία.

Ειδικότερα και σε σχέση με την υποστήριξη των παραπάνω προσώπων, η διαδικασία παρέχει τρόπους ώστε τα εν λόγω πρόσωπα να εκφράζουν τις ανησυχίες τους και να λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με το αποτέλεσμα της εκάστοτε έρευνας και επίσης δημιουργεί μία σαφή διαδικασία για την υποβολή και διαχείριση αναφορών και καταγγελιών με γρήγορα αντανακλαστικά και ξεκάθαρους ρόλους.

Η διαδικασία διέπεται από τις ακόλουθες θεμελιώδεις αρχές:

1. Η εταιρία φροντίζει για τη συλλογή και τη διερεύνηση όλων των αποδεικτικών στοιχείων και πληροφοριών που σχετίζονται με κάθε υποβληθείσα αναφορά/καταγγελία με σκοπό την παροχή ευλόγως τεκμηριωμένης απάντησης.
2. Η εταιρία διασφαλίζει ένα περιβάλλον εμπιστοσύνης και ασφάλειας για τους εργαζομένους, τους πελάτες και τους προμηθευτές του και με αυτόν τον τρόπο ενθαρρύνει την καλόπιστη υποβολή αναφορών για τυχόν παράνομες πράξεις ή σοβαρά αδικήματα που υποπίπτουν στην αντίληψη των ανωτέρω προσώπων.
3. Η ανωνυμία και τα προσωπικά δεδομένα των προσώπων που υποβάλλουν αναφορές/καταγγελίες προστατεύονται και, εφ' όσον τα πρόσωπα αυτά είναι εργαζόμενοι της εταιρίας, δεν διακυβεύεται η θέση τους ή η επαγγελματική εξέλιξή τους.
4. Οι αναφορές/καταγγελίες πραγματοποιούνται με κριτήριο αφ' ενός τη συμμόρφωση και τήρηση του εκάστοτε θεσμικού πλαισίου αφ' ετέρου, δε την ανάγκη διασφάλισης των συμφερόντων της εταιρίας, των μετόχων και των πελατών της, χωρίς την υπόσχεση καταβολής ή ύπαρξης οποιουδήποτε ανταλλάγματος προς τον υποβάλλοντα την αναφορά/καταγγελία.
5. Οι αναφορές/καταγγελίες αντιμετωπίζονται με σεβασμό, ιδίως, του σεβασμού της προσωπικότητας, της εμπιστοσύνης, της διαφάνειας, της ευπρέπειας, της εντιμότητας και της επαγγελματικής ευσυνειδησίας.

Στο πλαίσιο αυτό, η εταιρία

- διερευνά τις αναφορές/καταγγελίες με επιμέλεια και χωρίς διάκριση,
- ανταποκρίνεται με προσοχή σε κάθε αναφορά/καταγγελία επιδεικνύοντας ευγένεια και κατανόηση,

Σύνταξη : Chief Compliance Officer

- καταβάλλει κάθε προσπάθεια και εξαντλεί κάθε δυνατότητα άμεσης διευθέτησης της αναφοράς/καταγγελίας και δεν αντιδικεί με τον υποβάλλοντα την αναφορά/καταγγελία.

Αντικείμενο αναφορών/καταγγελιών

Οι αναφορές/καταγγελίες πραγματοποιούνται υπό την προϋπόθεση της ειλικρινούς και εύλογης πεποίθησης ότι έχει διαπραχθεί ή είναι πιθανό να διαπραχθεί αξιόποινη πράξη ή παράπτωμα. Οι εργαζόμενοι, οι πελάτες και οι προμηθευτές της εταιρίας ενθαρρύνονται να υποβάλουν αναφορές για αξιόποινες πράξεις, ύποπτα περιστατικά παράνομης συμπεριφοράς, σοβαρών παρατυπιών-παραλείψεων σε σχέση με τους κανονισμούς, τις πολιτικές και τις διαδικασίες της Εταιρείας .

Οι αναφορές/καταγγελίες παράλειψης ή αξιόποινης πράξης αφορούν ενδεικτικά :

- Πράξεις που ενέχουν στοιχεία βαρείας αμέλειας, υποψία απάτης ή διαφθοράς,
- Πράξεις που πλήττουν το κύρος και τη φήμη της εταιρίας
- Πράξεις που έρχονται σε σύγκρουση με τα συμφέροντα της εταιρίας,
- Σοβαρές παραβάσεις πολιτικών και διαδικασιών, με κίνδυνο πρόκλησης οικονομικής ζημίας,
- Πράξεις που προσβάλλουν τους κανόνες ηθικής και δεοντολογίας της εταιρίας,
- Πράξεις που θέτουν σε κίνδυνο την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων,
- Προσφορά ή αποδοχή δωροδοκίας,
- Κλοπή, υπεξαίρεση, κατάχρηση, νομιμοποίηση εσόδων από εγκληματικές δραστηριότητες,
- παραβίαση εμπιστευτικότητας και προσωπικών δεδομένων,
- παραβίαση νομοθεσίας για τον ανταγωνισμό, παραβάσεις σε θέματα λογιστικής και ελέγχου,
- Εκφοβισμό, διακριτική μεταχείριση, απειλή, χρήση βίας, εξύβριση, συκοφαντική δυσφήμιση,
- Ανάρμοστη συμπεριφορά, κάθε είδους παρενόχληση
- κατάχρηση εξουσίας, κατάχρηση περιουσιακών στοιχείων και πόρων της εταιρίας.

Το αντικείμενο των αναφορών/καταγγελιών δεν καλύπτει:

- διαφωνίες σε θέματα που αφορούν πολιτικές και αποφάσεις της Διοίκησης της εταιρίας
- προσωπικά θέματα και διαφωνίες με συναδέλφους ή προϊσταμένους,
- φήμες.

Σε περίπτωση που οι παραπάνω πράξεις υπόκεινται σε οποιαδήποτε νομική διαδικασία, η οποία

Σύνταξη : Chief Compliance Officer

προβλέπεται από την εθνική νομοθεσία, η Διοίκηση της Εταιρίας θα αποστέλλει αμελλητί την καταγγελία στην αρμόδια υπηρεσία προς περαιτέρω διερεύνηση.

Ανωνυμία καταγγέλλοντος

Η εταιρία ενθαρρύνει τις επώνυμες αναφορές/καταγγελίες. Οι ανώνυμες αναφορές/καταγγελίες καθιστούν το έργο της αναλυτικής διερεύνησης εξαιρετικά δύσκολο ή και αδύνατο, λόγω της δυσκολίας παροχής στοιχείων από έναν ανώνυμο καταγγέλλοντα (π.χ. συνομιλία, συνάντηση για την παροχή διευκρινίσεων κατά τη διάρκεια της διερεύνησης) αλλά και λόγω της δυσκολίας αξιολόγησης της αξιοπιστίας των αναφορών.

Οι ανώνυμες αναφορές/καταγγελίες διερευνώνται από την εταιρία λαμβάνοντας υπόψη μεταξύ άλλων, τη σοβαρότητα του ζητήματος .

Οι υποβαλλόμενες ανώνυμες αναφορές/καταγγελίες εξετάζονται ανάλογα με το βαθμό τεκμηρίωσής τους και τη δυνατότητα εντοπισμού της μη σύλληπτης ενέργειας που περιγράφουν.

Η αναφορά σε ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα βάσει του εκάστοτε ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου (δεδομένα που αφορούν σε φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, πολιτικά φρονήματα, θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις, συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, γενετικά και βιομετρικά δεδομένα, υγεία, σεξουαλική ζωή και γενετήσιο προσανατολισμός) απαγορεύονται, εκτός αν συνδέεται άμεσα με το αντικείμενο της καταγγελίας. Σε αντίθετη περίπτωση, οι συγκεκριμένες πληροφορίες θα διαγράφονται.

Η εταιρία δεσμεύεται να διατηρήσει την ανωνυμία του καταγγέλλοντος και να μην πραγματοποιήσει ενέργειες που ενδεχομένως να έχουν ως αποτέλεσμα την αποκάλυψη της ταυτότητάς του. Ωστόσο, η αποκάλυψη της ταυτότητας του καταγγέλλοντος ενδέχεται να απαιτηθεί από δικαστική ή νομική διαδικασία, στο πλαίσιο της διερεύνησης της υπόθεσης.

Προστασία καταγγέλλοντος και καταγγελλόμενου

Οι αναφορές/καταγγελίες πρέπει να γίνονται «καλή τη πίστει».

Η εταιρία δεσμεύεται να προστατεύσει τους εργαζομένους της, οι οποίοι καλόπιστα υπέβαλαν αναφορά/καταγγελία, από

- (i) τυχόν πράξεις αντιποίνων όσον αφορά την παρούσα θέση του και τη μελλοντική επαγγελματική του εξέλιξη,
- (ii) κάθε άλλου είδους διάκριση ή οποιουδήποτε είδους δυσμενή μεταχείριση,

Σε περίπτωση που ο καταγγέλλων συμμετείχε στο γεγονός ή την πράξη που καταγγέλλεται, δεν απαλλάσσεται των ευθυνών του, αλλά θα συνεκτιμηθεί η συνεισφορά του στον εντοπισμό και τη διερεύνηση παρατυπιών, παραλείψεων ή αξιόποινων πράξεων.

Τα άτομα τα οποία περιλαμβάνονται στις αναφορές/καταγγελίες (καταγγελλόμενοι) έχουν το

Σύνταξη : Chief Compliance Officer

δικαίωμα να ενημερωθούν για το παράπτωμα για το οποίο κατηγορούνται, για τα άτομα τα οποία έχουν πρόσβαση στα δεδομένα που περιλαμβάνονται στην αναφορά/καταγγελία στο πλαίσιο της εξέτασής της ή στην έκθεση καθώς και για το δικαίωμα να κληθούν σε απολογία. Ωστόσο, εφόσον υπάρχει σοβαρός κίνδυνος ότι η παραπάνω ενημέρωση θα μπορούσε να παρακωλύσει τη διερεύνηση της υπόθεσης και τη συλλογή των απαραίτητων αποδεικτικών στοιχείων, η ενημέρωση των ατόμων που αφορά η αναφορά/καταγγελία μπορεί να αναβληθεί μέχρις ότου να πάψει να υφίσταται αυτός ο κίνδυνος. Εφόσον η αναφορά/καταγγελία αποδειχθεί τελικά αβάσιμη ο εργαζόμενος που περιλαμβάνεται στην αναφορά δεν θα ενημερώνεται ότι υπήρξε αναφορά εις βάρος του, για λόγους προστασίας του εργασιακού περιβάλλοντος εντός της εταιρίας, εκτός αν ο εργαζόμενος ασκήσει το δικαίωμα πρόσβασης στα προσωπικά του δεδομένα ή υπάρχει σχετική νομική υποχρέωση.

Διαδικασία υποβολής αναφορών/καταγγελιών

Οι αναφορές/καταγγελίες, προκειμένου να διευκολυνθεί η έρευνα και η ορθή αξιολόγησή τους, δύναται να περιλαμβάνουν ενδεικτικώς και όχι περιοριστικά τα εξής:

- (i) τα γεγονότα που προκάλεσαν την υποψία/ανησυχία, με αναφορά σε ονόματα, ημερομηνίες, έγγραφα και τοποθεσίες, και
- (ii) τον λόγο που οδήγησε στην υποβολή της αναφοράς/καταγγελίας. Σε καμία περίπτωση δεν αναμένεται η αναφορά/καταγγελία να αποδεικνύει τις ενδεχόμενες ανησυχίες/υποψίες του αναφέροντος, ωστόσο προτρέπεται να αναφέρονται όλες οι διαθέσιμες πληροφορίες, ώστε να διευκολύνεται η διερεύνηση της υπόθεσης.

Οι αναφορές/καταγγελίες μπορούν:

- α. Να διατυπωθούν κατευθείαν στον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης της εταιρίας ή
 - β. Να αποσταλούν στην ηλεκτρονική διεύθυνση compliance@sidma.gr ή
 - γ. Να υποβληθούν μέσω της πλατφόρμας καταγγελιών, η οποία είναι προσβάσιμη στην ηλεκτρονική διεύθυνση <https://app.reportall.eu/?ac=EBM62975> ή
 - δ. Να αποσταλούν ταχυδρομικώς Υπόψη Κανονιστικής Συμμόρφωσης με την ένδειξη «Εμπιστευτικό»,
- ΣΙΔΜΑ ΜΕΤΑΛΛΟΥΡΓΙΚΗ ΑΕ – Λεωφόρος Μεγαρίδος 188 ΤΚ 193 00 Ασπρόπυργος Αττικής – Υπόψη Υπεύθυνου Κανονιστικής συμμόρφωσης, με την ένδειξη «ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟ»

Οποιαδήποτε έκφραση διαμαρτυρίας, δυσaráσκειας, άποψης ή/και παραπόνου, που δεν υποβάλλονται μέσω της παρούσας διαδικασίας για την υποβολή αναφορών/καταγγελιών, δεν

Σύνταξη : Chief Compliance Officer

αναγνωρίζεται και δεν αντιμετωπίζεται ως αναφορά/καταγγελία από την εταιρία και δεν ισχύουν στις περιπτώσεις αυτές οι κανόνες που υιοθετούνται με την παρούσα Πολιτική.

Πλατφόρμα αναφορών/καταγγελιών ανωνύμων/επωνύμων

Η ηλεκτρονική εφαρμογή αναφοράς καταγγελιών δίνει την δυνατότητα σε εργαζόμενους αλλά και τρίτους, να αναφέρουν περιστατικά απάτης, που έχουν υποπέσει στην αντίληψή τους εντός του χώρου εργασίας τους, εμπιστευτικά ή ανώνυμα, διατηρώντας ταυτόχρονα ένα διάυλο επικοινωνίας με τον διαχειριστή χωρίς να αποκαλύπτεται η ταυτότητά τους καθ' όλα τα στάδια της διαδικασίας. Η διαχείριση και αξιολόγηση όλων των πληροφοριών γίνεται εμπιστευτικά.

Ο διαχειριστής της εκάστοτε καταγγελίας μπορεί να στείλει μηνύματα στο πρόσωπο που έκανε την καταγγελία για να του ζητήσει διευκρινίσεις ή επιπλέον πληροφορίες καθώς και για να τον ενημερώσει για το αποτέλεσμα της έρευνας της καταγγελίας.

Κρατικοί και άλλοι φορείς για την επίλυση διαφορών λόγω βίας ή παρενόχλησης

Παράπονο ή καταγγελία για βία ή παρενόχληση από εργαζόμενο που θίγεται από περιστατικό βίας ή παρενόχλησης σε βάρος του, ακόμη και αν έχει λήξει η σχέση εργασίας, στο πλαίσιο της οποίας φέρεται ότι εκδηλώθηκε σε βάρος του το περιστατικό ή η συμπεριφορά, έχει δικαίωμα, πέραν της δικαστικής προστασίας, προσφυγής ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας και κατά περίπτωση του Συνηγόρου του Πολίτη.

Στοιχεία επικοινωνίας αρμόδιων δημοσίων αρχών

Στοιχεία επικοινωνίας αρμόδιων δημοσίων Αρχών Συνήγορος του Πολίτη Χαλκοκονδύλη 17 Τ.Κ. 104 32 Αθήνα E-mail: press@synigoros.gr Τηλ: (+30) 213 1306 600 Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) Στοιχεία επικοινωνίας Περιφερειακών Διευθύνσεων Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, διαθέσιμα στο

<https://ypergasias.gov.gr/wpcontent/uploads/2021/06/%CE%9ACE%B1%CF%84%CE%AC%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%BF%CF%82-CE%A5%CF%80%CE%B7%CF%81%CE%B5%CF%83%CE%B9%CF%8E%CE%BD-%CE%A3.%CE%95%CE%A0.%CE%95.-%CE%95%CE%9ACE%94%CE%9F%CE%A3%CE%97-2021.06.pdf>

➤ 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

Σύνταξη : Chief Compliance Officer

Έγκριση : Πρόεδρος ΔΣ

Rev-0- Αύγουστος 2021

Rev – 1- Αύγουστος 2025

Διαχείριση αναφορών/καταγγελιών

Ο υπεύθυνος Κανονιστικής Συμμόρφωσης της Εταιρίας τηρεί αρχείο, το οποίο για κάθε αναφορά/καταγγελία εμπεριέχει θέμα, κατηγορία και προέλευση, πληροφορίες σχετικά με τη διερεύνηση κάθε αναφοράς/καταγγελίας και τελικό αποτέλεσμα της διερεύνησης και των ενεργειών που έχουν υλοποιηθεί.

Ο Υπεύθυνος Κανονιστικής Συμμόρφωσης ενημερώνει άμεσα τον καταγγέλλοντα για την παραλαβή της αναφοράς/ καταγγελίας του, καθώς και για τα αποτελέσματα του σχετικού ελέγχου μετά το πέρας του, εάν αυτό είναι εφικτό, αλλά και κατά τη διάρκεια του ελέγχου εάν αυτό ζητηθεί από τον καταγγέλλοντα.

Διερευνά μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα που δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 30 ημέρες, την αναφορά/καταγγελία. Οποιαδήποτε καθυστέρηση θα πρέπει να είναι επαρκώς αιτιολογημένη. Εφ' όσον η αναφορά/καταγγελία αφορά σοβαρό, κατά την κρίση του Υπεύθυνου Κανονιστικής Συμμόρφωσης, ζήτημα, δύναται να ζητηθεί η συνδρομή του Νομικού Συμβούλου κατά τη διερεύνηση των αναφορών/καταγγελιών.

Τηρεί πρακτικά όσον αφορά στα αποτελέσματα των ερευνών που έχει διενεργήσει σχετικά με υποβληθείσες αναφορές/καταγγελίες και ενημερώνει τον Πρόεδρο του ΔΣ και το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρίας, δια των ετήσιων αναφορών του αλλά και όποτε αυτό είναι αναγκαίο, για όλες τις αναφορές/καταγγελίες που έχει δεχθεί και διαχειριστεί στη διάρκεια του έτους.

Οι Διευθυντές και Προϊστάμενοι Διευθύνσεων ή/και Τμημάτων στην Εταιρία, οφείλουν να

- (i) ενημερώνουν τους υφισταμένους τους αναφορικά με την παρούσα Πολιτική και τις σχετικές διαδικασίες,
- (ii) ενθαρρύνουν τους υφισταμένους τους να υιοθετούν θετική, ανοικτή νοοτροπία εργασίας, έτσι ώστε να νιώθουν ότι μπορούν να εκφράσουν εύκολα τις ανησυχίες τους και

Οι εργαζόμενοι της εταιρίας οφείλουν

- (i) να είναι ενήμεροι αναφορικά με την παρούσα Πολιτική και τις σχετικές διαδικασίες και
- (ii) όταν κάνουν μια αναφορά/καταγγελία να την κάνουν καλόπιστα και στοιχειοθετημένα και να δηλώνουν εάν έχουν άμεσο προσωπικό συμφέρον σχετιζόμενο με το θέμα.

Τήρηση αρχείου και ανάλυση δεδομένων

Σύνταξη : Chief Compliance Officer

Έγκριση : Πρόεδρος ΔΣ

Rev-0- Αύγουστος 2021

Rev – 1- Αύγουστος 2025

Η εταιρία τηρεί στο Τμήμα Κανονιστικής Συμμόρφωσης , είτε σε ηλεκτρονική είτε σε έγχαρτη μορφή, αρχείο με τις απαραίτητες προδιαγραφές ασφαλείας, το οποίο περιλαμβάνει όλες τις αναφορές/καταγγελίες που λαμβάνει, καθώς και τα έγγραφα που σχετίζονται με κάθε μία από αυτές, από το χρόνο της υποβολής τους και για ελάχιστη περίοδο πέντε (5) ετών από την ημερομηνία που περιήλθε κάθε στοιχείο στην κατοχή του. Αυτό το χρονικό διάστημα είναι αναγκαίο για την αποτελεσματική διαχείριση των καταγγελιών και την ορθολογική αντιμετώπιση των θεμάτων που ανακύπτουν, περιλαμβανομένων των διαδικασιών αξιολόγησης και ανάλυσης των περιστατικών με σκοπό την αντιμετώπιση των δυσλειτουργιών και την πρόληψη συναφών περιστατικών στο μέλλον, ιδίως σε περιπτώσεις που χαρακτηρίζονται από τακτή επαναληψιμότητα.

Η περίοδος πέντε (5) ετών κρίνεται απολύτως αναλογική σε σχέση με τους ως άνω σκοπούς και συμπίπτει με τον νόμιμο χρόνο παραγραφής απαιτήσεων από αδικοπραξία.

Το Τμήμα Κανονιστικής Συμμόρφωσης της Εταιρείας πραγματοποιεί ποιοτική και ποσοτική ανάλυση, σε διαρκή βάση και ανωνυμοποιημένη μορφή, των δεδομένων που αφορούν το χειρισμό αναφορών/καταγγελιών, έτσι ώστε να διασφαλιστεί ότι εντοπίζονται και αντιμετωπίζονται τυχόν επαναλαμβανόμενα ή συστηματικά προβλήματα και πιθανοί νομικοί και λειτουργικοί κίνδυνοι, για παράδειγμα:

- (i) εντοπίζοντας τις μονάδες της εταιρίας που αφορούν πιο συχνά οι αναφορές/καταγγελίες,
- (ii) αναλύοντας τις αιτίες των επιμέρους αναφορών/καταγγελιών, ώστε να εντοπίζουν κοινές γενεσιουργές αιτίες,
- (iii) εξετάζοντας εάν οι προαναφερθείσες γενεσιουργές αιτίες επηρεάζουν ενδεχομένως και άλλες διαδικασίες ή λειτουργίες της εταιρίας
- (iv) υποβάλλοντας προτάσεις για τη λήψη διορθωτικών μέτρων και λαμβάνοντας διορθωτικά μέτρα, όπου αυτό κρίνεται εύλογο.

Προσωπικά δεδομένα

Κάθε επεξεργασία προσωπικών δεδομένων με βάση την παρούσα Πολιτική πραγματοποιείται σύμφωνα με την σχετική εθνική και ευρωπαϊκή νομοθεσία. Τα δεδομένα όλων των εμπλεκόμενων προστατεύονται και υπόκεινται σε επεξεργασία με μόνο σκοπό να εξακριβωθεί η βασιμότητα ή μη της συγκεκριμένης αναφοράς/καταγγελίας και να διερευνηθεί το συγκεκριμένο περιστατικό.

Σε περίπτωση που όσοι περιλαμβάνονται στην αναφορά/καταγγελία δεν ενημερωθούν άμεσα για το περιεχόμενο αυτής, προκειμένου να μην προβούν σε ενέργειες παρακώλυσης της έρευνας, οι λόγοι της σχετικής καθυστέρησης θα πρέπει να αποτυπωθούν εγγράφως και το έγγραφο να καταχωρηθεί στο φάκελο της υπόθεσης.

Πρόσβαση στα δεδομένα που περιλαμβάνονται στις αναφορές/καταγγελίες για τους σκοπούς της εξέτασης ή της διαχείρισης των αναφορών/καταγγελιών μπορούν να έχουν μόνο όσοι εμπλέκονται στη διαχείριση και διερεύνηση του εκάστοτε περιστατικού.

Σύνταξη : Chief Compliance Officer

Έγκριση : Πρόεδρος ΔΣ

Rev-0- Αύγουστος 2021

Rev – 1- Αύγουστος 2025

Αναφορά Συμβάντων Κανονιστικής Συμμόρφωσης

ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ			
Αναφορά από:		Ημερομηνία Αναφοράς:	
Θυγατρική /Χώρα		Ημερομηνία Συμβάντος:	
ΕΜΠΛΕΚΟΜΕΝΑ ΜΕΡΗ			
Όνομα του προσώπου / συνεργάτη, ο οποίος διέπραξε τη φερόμενη παραβίαση:			
Θέση του προσώπου ή σχέση με το συνεργάτη που διέπραξε τη φερόμενη παραβίαση:			
Άλλοι εμπλεκόμενοι στο περιστατικό παραβίασης:			
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΣΥΜΒΑΝΤΟΣ			
Πηγή (Με ποιο τρόπο αναγνωρίστηκε το συμβάν? π.χ. αναφορές\καταγγελίες υπαλλήλων, κατά τη διάρκεια ελέγχου από τα αρμόδια διοικητικά στελέχη)			
Κατηγορία Συμβάντος: (Ηθικής ή Κανονιστικής Συμμόρφωσης)		Υποκατηγορία Συμβάντος: (Δωροδοκία, μη συμμόρφωση με Νόμους κτλ.)	
Σχετικό έργο ή διαδικασία:			
Συνοπτική περιγραφή του συμβάντος:			

Σύνταξη : Chief Compliance Officer

Έγκριση : Πρόεδρος ΔΣ

Rev-0- Αύγουστος 2021

Rev – 1- Αύγουστος 2025

Πλαίσιο προστασίας από πράξεις αντιποίνων σε αναφορά/καταγγελία

Αναγνωρίζοντας ότι υπάρχουν εργαζόμενοι που διστάζουν να προβούν σε οποιασδήποτε μορφής αναφορά/καταγγελία με το φόβο της πιθανής επιβολής αντιποίνων, με το παρόν πλαίσιο διασφαλίζεται ότι η εταιρία είναι ασφαλές περιβάλλον που προστατεύει και ενθαρρύνει την υποβολή αναφορών/καταγγελιών για παρατυπίες, παραλήψεις ή άλλες αξιόποινες πράξεις που υπέπεσαν στην αντίληψη των εργαζομένων της.

Η εταιρία αντιτίθεται στην επιβολή αντιποίνων κατά οποιουδήποτε εργαζόμενου που αναφέρει ή συμμετέχει στη διερεύνηση υπαρκτής ή υποπτευόμενης παραβίασης του οικείου θεσμικού πλαισίου ή/και των εσωτερικών κανονισμών που διέπουν τη λειτουργία της.

Με το παρόν πλαίσιο, κάθε εργαζόμενος παροτρύνεται, χωρίς φόβο για οποιασδήποτε μορφής αντίποινα, να μιλά ανοιχτά και να παρέχει ειλικρινείς και πλήρεις πληροφορίες, όταν παρατηρεί ή υποψιάζεται παράνομη ή ανήθικη συμπεριφορά ή συμπεριφορά αντίθετη με το οικείο θεσμικό πλαίσιο ή/και τους εσωτερικούς κανονισμούς που διέπουν τη λειτουργία της Εταιρείας.

Ορισμός Αντιποίνων

Ως αντίποινα ορίζονται οι αρνητικές συνέπειες που ενδέχεται να βιώσει ένας εργαζόμενος στο εργασιακό πλαίσιο, εξαιτίας της συμμετοχής του σε αναφορά/καταγγελία ή/και έρευνα για υποβληθείσες αναφορές/καταγγελίες.

Ενδεικτικά, πιθανές πράξεις αντιποίνων αφορούν σε

- (i) εργασιακή παρενόχληση (bullying),
- (ii) δυσμενή μεταχείριση,
- (iii) ανάθεση υπερβολικών καθηκόντων εκτός του ιεραρχικού επιπέδου και του πλάνου ανάπτυξης,
- (iv) αφαίρεση καθηκόντων χωρίς λογική αιτιολόγηση και αντικατάσταση με νέα καθήκοντα,

Διαδικασία καταγγελίας για αντίποινα και ενέργειες αποκατάστασης

Στην περίπτωση που εργαζόμενος υποβάλλεται σε αντίποινα στο εργασιακό του περιβάλλον, η εταιρία προτρέπει τον ίδιο να γνωστοποιήσει εγγράφως το περιστατικό στη Διεύθυνση Ανθρωπίνων Πόρων, συνυποβάλλοντας οποιοσδήποτε πληροφορίες στοιχειοθετούν την καταγγελία.

Η εν λόγω Διεύθυνση αξιολογεί την αξιοπιστία της καταγγελίας, διερευνά το περιστατικό και προχωρά στην κατάλληλη επίλυση. Ο καταγγέλλων ενημερώνεται στο κλείσιμο της διαδικασίας για την έκβαση της αναφοράς. Τέλος, η Διεύθυνση Ανθρωπίνων πόρων ενημερώνει το Τμήμα Κανονιστικής Συμμόρφωσης της Εταιρείας για την αναφορά πράξης αντιποίνου σε καταγγελία.

Σύνταξη : Chief Compliance Officer

Έγκριση : Πρόεδρος ΔΣ

Rev-0- Αύγουστος 2021

Rev – 1- Αύγουστος 2025

Η εταιρία προβαίνει στις απαραίτητες ενέργειες για την αποκατάσταση του εργασιακού περιβάλλοντος του εργαζόμενου που διαπιστώνεται ότι έχει υποβληθεί σε αντίποινα, εξετάζοντας ακόμα και την μετακίνησή του σε άλλο τμήμα ή εταιρεία του Ομίλου εφ' όσον αυτό είναι εφικτό και έχει προηγηθεί σχετικό αίτημα του εργαζομένου.

Βασικές αρχές λειτουργίας του «Πλαισίου προστασίας από πράξεις αντιποίνων σε καταγγελία»

Η εταιρία υποστηρίζει το τεκμήριο της αθωότητας τόσο για τον καταγγελλόμενο, όσο και για τον καταγγέλλοντα.

Η εταιρία δεσμεύεται στην τήρηση του πλαισίου προστασίας του καταγγέλλοντος και του καταγγελλόμενου (ισονομία) από αντίποινα, ακόμη και αν οι υποβληθείσες καταγγελίες δεν δύναται να επιβεβαιωθούν μετά από σχετική έρευνα.

Οι αρμόζουσες επιπτώσεις θα αποδίδονται σε περίπτωση που αποδεικνύεται ότι ο εργαζόμενος εν γνώσει του υπέβαλε ψευδή ισχυρισμό, παρείχε ψευδείς ή παραπλανητικές πληροφορίες παρακωλύοντας το έργο κατά τη διάρκεια μιας έρευνας ή ενήργησε κακόπιστα με οποιοδήποτε τρόπο.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

Ενδεικτικά παραδείγματα παρενόχλησης:

- Προσβλητικά ή αχρείαστα αγγίγματα και θωπείες σε οποιοδήποτε μέρος του σώματος.
- Χειρονομίες με οποιοδήποτε μέρος του σώματος ή νοήματα με τα μάτια, το στόμα κ.λπ.
- Ανήθικες ή προσβλητικές προτάσεις
- Σχόλια για μητρότητα και τα κερτημένα της (πχ. άδειες, διευκολύνσεις)
- Σχόλια ή χαρακτηρισμοί για την οικογενειακή κατάσταση, τον ενδυματολογικό κώδικα ή την εμφάνιση
- Σχόλια για το σώμα, το πρόσωπο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τις σεξουαλικές επιδόσεις ή σεξουαλικά ελαττώματα κάποιου
- Υπονοούμενα που προσβάλλουν τη γενετήσια αξιοπρέπεια
- Γραπτές ή προφορικές ύβρεις σεξουαλικού περιεχομένου
- Γραπτά ή προφορικά ερωτόλογα
- Προβολή ή έκθεση εικόνων, φωτογραφιών, ταινιών, μηνυμάτων κ.λπ. σεξουαλικού περιεχομένου με οποιοδήποτε τρόπο ή μέσο, ηλεκτρονικό (π.χ. e-mails, SMS κ.λπ.) ή μη
- Παράκληση ή απαίτηση για σεξουαλικές χάρες, ιδιαίτερα με την υπόσχεση πρόσληψης, προαγωγής, μη απόλυσης κ.λπ.
- Παρατηρήσεις με σεξουαλικά υπονοούμενα
- Μειωτικές παρατηρήσεις για το φύλο ή την εμφάνιση

Σύνταξη : Chief Compliance Officer

Έγκριση : Πρόεδρος ΔΣ

Rev-0- Αύγουστος 2021

Rev – 1- Αύγουστος 2025

- Ερωτήσεις αναφορικά με τη σεξουαλική συμπεριφορά ή εξιστόρηση σεξουαλικών εμπειριών στο θύμα
- Παραβίαση της ιδιωτικής ζωής, εντός ή εκτός εργασίας, όπως π.χ. παρενοχλητικά τηλεφωνήματα
- Σωματική επίθεση σεξουαλικού περιεχομένου και εξαναγκασμός σε σεξουαλική επαφή
- Αστεία ή πειράγματα σεξουαλικού περιεχομένου

Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι είναι φυσιολογικό και αναμενόμενο σε ένα σύγχρονο περιβάλλον εργασίας όπου οι εργαζόμενοι περνούν ένα μεγάλο μέρος της ημέρας τους, εκτός από επαγγελματικές δραστηριότητες να ασκούν και κοινωνικές δραστηριότητες. Μάλιστα, πολλά ζευγάρια γνωρίστηκαν στον χώρο εργασίας τους. Αυτό που πρέπει να τονιστεί είναι το ανεπιθύμητο της συμπεριφοράς.

Καμία από τις πιο πάνω συμπεριφορές δεν συνιστά σεξουαλική παρενόχληση εάν δεν είναι ανεπιθύμητη από τον/την αποδέκτη/τρια της ή αν δεν είναι τέτοιας μορφής και φύσης που να θίγει την αξιοπρέπεια ανδρών και γυναικών. Αν η συμπεριφορά είναι αποδεκτή και γίνεται με τη συναίνεση των μερών, τότε δεν τίθεται θέμα σεξουαλικής παρενόχλησης. Είναι σαφές ότι η πρόθεση (καλή ή κακή, αθώα ή ένοχη, υποψιασμένη ή ανυποψίαστη) του/της δράστη είναι εντελώς αδιάφορη και χωρίς καμία σημασία. Η καλή πρόθεση δεν αναιρεί μια συμπεριφορά η οποία συνιστά σεξουαλική παρενόχληση.

Σύνταξη : Chief Compliance Officer

Έγκριση : Πρόεδρος ΔΣ

Rev-0- Αύγουστος 2021

Rev – 1- Αύγουστος 2025