



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.

Απόφαση Δ.Σ ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε. 43/19.12.2024

Χρονολόγιο της Πολιτικής

- Αρχική σύνταξη της Πολιτικής : Διεύθυνση Συμμόρφωσης (ΔΣΥ) τον Δεκέμβριο του 2024
- Εγκριση της πολιτικής : Απόφαση ΔΣ ΔΕΔΔΗΕ 43/19.12.2024
- Ημερομηνία υιοθέτησης-έναρξης ισχύος της πολιτικής :
- Αναθεωρήσεις της πολιτικής :

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή
2. Σκοπός της πολιτικής
3. Πηγές προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων
4. Πεδίο εφαρμογής
5. Σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων
 - 5.1. Υγεία και ασφάλεια στην εργασία
 - 5.2 Κατάλληλες συνθήκες εργασίας
 - 5.3. Ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και συλλογικές διαπραγματεύσεις
 - 5.4 Απαγόρευση των διακρίσεων/βίας και παρενόχλησης στην εργασία
 - 5.5 Παιδική εργασία
 - 5.6 Δουλεία, καταναγκαστική εργασία και εμπορία ανθρώπων
 - 5.7 Προστασία των προσωπικών δεδομένων
 - 5.8 Καταπολέμηση της διαφθοράς
 - 5.9 Προστασία του περιβάλλοντος
 - 5.10 Δικαιώματα των τοπικών κοινοτήτων
 - 5.11 Πειθαρχικές πρακτικές-κατασταλτικά μέτρα
 - 5.12 Εταιρική κοινωνική ευθύνη
6. Δράσεις και διαδικασίες για την εφαρμογή της παρούσας πολιτικής - Εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση
 - 6.1. Γενικές διατάξεις
 - 6.2 Λεπτομερής κατανομή αρμοδιοτήτων με τη χρήση του πίνακα RACI
7. Παραβάσεις της πολιτικής
8. Υποχρεώσεις
9. Παρακολούθηση, επανεξέταση και αξιολόγηση της εφαρμογής της πολιτικής

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο Διαχειριστής Ελληνικού Δικτύου Διανομής Ηλεκτρικής Ενέργειας (Εφεξής, "ΔΕΔΔΗΕ" ή "ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.", ή "εταιρεία") αποτελεί αναντίρρητα μία εταιρεία καινοτόμα, δημιουργό θέσεων εργασίας και κλίματος ευημερίας, ηγέτη επιχειρηματικής πρακτικής και αριστείας. Και ως τέτοια, τοποθετεί ψηλά στη λίστα των βασικών της προτεραιοτήτων το σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, το σεβασμό των εργαζομένων της, αλλά και όλων των εμπλεκόμενων μερών στο πλαίσιο άσκησης της επιχειρηματικής της δραστηριότητας.

Η εταιρεία επιδιώκει την προστασία και προωθεί το σεβασμό της προσωπικότητας και των δικαιωμάτων του ανθρώπου εντός της σφαίρας επιρροής της. Στηρίζει και προάγει τις βέλτιστες πρακτικές για τα ανθρώπινα δικαιώματα, την ασφάλεια και την προστασία των ενδιαφερόμενων μερών.

2. ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η παρούσα Πολιτική θεσπίζει ένα πλαίσιο για την προώθηση του σεβασμού και της προστασίας των Ανθρώπινων Δικαιωμάτων, τόσο στο εσωτερικά εντός της εταιρείας, όσο και στη σφαίρα επιρροής της.

Η παρούσα Πολιτική εκφράζει την πρόθεση της ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε. για μηδενική ανοχή στην παραβίαση των Ανθρώπινων Δικαιωμάτων, με την αποφυγή τόσο των σχετικών παραβιάσεων εκ μέρους των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής, όσο και των συναλλαγών με τρίτα μέρη που μπορεί να έχουν προκαλέσει αποδεδειγμένα, στη βάση τουλάχιστον πρωτόδικης δικαστικής Απόφασης, παραβιάσεις των εν λόγω δικαιωμάτων.

Επιπλέον, σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι η αύξηση της ευαισθητοποίησης των εργαζομένων και όλων των εμπλεκόμενων μερών, στο πλαίσιο της σφαίρας επιρροής της εταιρείας, αναφορικά με το σεβασμό και την προστασία των Ανθρώπινων Δικαιωμάτων, σε όλους τους Τομείς της Επιχειρηματικής Δραστηριότητας της εταιρείας.

3. ΠΗΓΕΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ

Κατά τη σύνταξη της παρούσας Πολιτικής έχουν ληφθεί υπόψη ιδίως τα ακόλουθα διεθνώς αναγνωρισμένα Πρότυπα, Κανονισμοί, Αρχές και Οδηγίες:

1. Η Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων των Ηνωμένων Εθνών
2. Οι Κατευθυντήριες Αρχές των Ηνωμένων Εθνών για τις Επιχειρήσεις και τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (The UN Guiding Principles on Business and Human Rights).
3. Οι αρχές του Οικονομικού Συμφώνου του ΟΗΕ (UN Global Compact)
4. Οι Κατευθυντήριες Οδηγίες του Ο.Ο.Σ.Α. (Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης) για τις Πολυεθνικές Επιχειρήσεις (OECD Guidelines for Multinational Enterprises)
5. Η Διακήρυξη για τις θεμελιώδεις Αρχές και τα Δικαιώματα στην Εργασία και οι θεμελιώδεις Συμβάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO)
6. Οι Στόχοι για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη (SDGs) των ΗΕ και η Ατζέντα 2030 για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη
7. Οι Διεθνείς Συμβάσεις του ΟΗΕ για τα ανθρώπινα δικαιώματα
8. Ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε. και το ενωσιακό κεκτημένο στο πεδίο της προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.
9. Η Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Προστασία των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και των θεμελιωδών Ελευθεριών (Ε.Σ.Δ.Α.)
10. Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης (European Social Charter)
11. Η Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών

4. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η παρούσα Πολιτική είναι δεσμευτική για :

(i) τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της εταιρείας

- (ii) Τα ανώτερα διοικητικά και διοικητικά όργανα της εταιρείας ακόμη και εάν δεν είναι μέλη του Διοικητικού της Συμβουλίου.
- (iii) Στελέχη της εταιρείας ανεξαρτήτως του Επιπέδου τους και του τρόπου και της διαδικασίας πρόσληψής τους, ρητά συμπεριλαμβανομένων και του συνόλου των Ειδικών Στελεχών και των Ειδικών Συμβούλων της εταιρείας και
- (iv) τους εργαζόμενους με σύμβαση εξηρημένης εργασίας, τους παρέχοντες υπηρεσίες με συμβάσεις έμμισθης ή άμισθης εντολής, έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών και προσωρινής απασχόλησης, τους ασκούμενους, μαθητευόμενους και εθελοντές, καθώς και τους απασχολούμενους μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών.

Η ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε. μεριμνά ώστε να συνεργάζεται με προμηθευτές και άλλους τρίτους (π.χ. εργολάβους, υπεργολάβους) που υιοθετούν και εφαρμόζουν παρόμοιες με την παρούσα πολιτικές στις επιχειρήσεις τους.

5. ΣΕΒΑΣΜΟΣ ΣΤΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

Η ΔΕΔΔΗΕ ΑΕ στο πλαίσιο άσκησης των αρμοδιοτήτων της και του πεδίου δράσης της ενεργεί προληπτικά και μεριμνά για την προάσπιση, το σεβασμό και την τήρηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Παράλληλα, μεριμνά για τη θέση σε λειτουργία μηχανισμών αποκατάστασης και επανόρθωσης σε περίπτωση που υποπέσει στην αντίληψή της τυχόν παραβίαση των Αρχών της παρούσας Πολιτικής και η οποία ανάγεται αιτιωδώς σε υπαιτιότητα της ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.

5.1 Υγεία και Ασφάλεια στην εργασία

Η Υγεία και η Ασφάλεια στην εργασία αποτελούν ύψιστα αγαθά και η προστασία τους συνδέεται άμεσα με την προστασία της αξίας του ανθρώπου και το απαραβίαστό της. Η εταιρεία υποστηρίζει, υιοθετεί και ενθαρρύνει μία εταιρική κουλτούρα που στοχεύει στην ανάδειξη της υγείας και ασφάλειας στην εργασία ως βασική αξία, ενώ παράλληλα διαθέτει και εφαρμόζει Πολιτική Υγείας και Ασφάλειας στην εργασία, το εύρος της οποίας περιλαμβάνει το σύνολο των απασχολούμενων στα έργα και τις δραστηριότητες της εταιρείας και των εν γένει τρίτων μερών που σχετίζονται με την εταιρεία.

Παρέχει και διατηρεί τις απαιτούμενες συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους εργασίας για όλο το προσωπικό της, σύμφωνα με τους ισχύοντες νόμους

για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, ελαχιστοποιώντας τους κινδύνους ατυχήματος ή τραυματισμού.

Οι εργαζόμενοι λαμβάνουν αρμοδίως και κατά συστηματικό τρόπο ενημερώσεις σχετικά με θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία, διαθέτουν τα κατάλληλα Μέσα Ατομικής Προστασίας και έχουν λάβει ανάλογες οδηγίες ασφαλούς εργασίας για την εργασία στην οποία απασχολούνται.

5.2 Κατάλληλες εργασιακές συνθήκες

Η ΔΕΔΔΗΕ ΑΕ αμείβει το προσωπικό της, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, τους κανονισμούς και τις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις, ενώ ο τρόπος με τον οποίο καθορίζονται οι αμοιβές βασίζεται σε αντικειμενικά κριτήρια. Για την υπερωριακή απασχόληση, καταβάλλονται οι νόμιμες αποδοχές.

Περαιτέρω, η εταιρεία μεριμνά ώστε οι εργαζόμενοι να αμείβονται εγκαίρως και σε τακτική περιοδική μηνιαία βάση, καθώς και να έχουν πρόσβαση στη μηνιαία εκκαθάριση της μισθοδοσίας τους.

Επιπλέον, στους εργαζόμενους χορηγούνται όλες οι προβλεπόμενες από την εργατική νομοθεσία άδειες, ανεξαρτήτως της σχέσης εργασίας τους με την εταιρεία, στο βαθμό φυσικά που άδειες αυτές και το σχετικό δικαίωμα προβλέπεται στο εκάστοτε ισχύον νομικό πλαίσιο και δη στο πλαίσιο της εργατικής νομοθεσίας.

5.3 Ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και της συλλογικής διαπραγμάτευσης

Η ΔΕΔΔΗΕ ΑΕ τηρεί τις επιταγές της νομοθεσίας σχετικά με το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι και των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι που συμμετέχουν σε νομικά αναγνωρισμένα εργατικά σωματεία δεν αντιμετωπίζουν εκφοβισμό ή παρενόχληση.

Επιπλέον, βρίσκεται σε ανοιχτή επικοινωνία και προωθεί τον εποικοδομητικό διάλογο με τους νόμιμα εκλεγμένους εκπροσώπους των εργαζομένων, με αμοιβαίο σεβασμό και με γνώμονα πάντα την καλή πίστη, της προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων και την προαγωγή των συμφερόντων της εταιρείας

5.4 Απαγόρευση Διακρίσεων/Βίας και Παρενόχλησης στην εργασία

Η ΔΕΔΔΗΕ ΑΕ σέβεται απόλυτα τη διαφορετικότητα και το δικαίωμα στην παροχή ίσων ευκαιριών, ενώ δεν ανέχεται καμία μορφή διάκρισης.

Παρέχει ίσες ευκαιρίες κατά την πρόσληψη, καθώς και την ανάπτυξη, εκπαίδευση, κατάρτιση, αμοιβή και αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζομένων της. Δεν είναι ανεκτή η διάκριση βάσει φυλής, φύλου, χρώματος, υπηκοότητας ή εθνικής καταγωγής, τάξης, θρησκείας, ηλικίας, αναπηρίας, οικογενειακής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού ή ταυτότητας φύλου, πολιτικών και πολιτιστικών πεποιθήσεων ή οποιασδήποτε άλλης κατάστασης η οποία προστατεύεται από την ισχύουσα νομοθεσία.

Η εταιρεία δεν δέχεται οποιαδήποτε μορφή σωματικής, λεκτικής, σεξουαλικής ή ψυχολογικής παρενόχλησης ή βίας, καθώς επίσης απειλές και εκφοβισμό στην εργασία, ενώ για τα θέματα αυτά εφαρμοστέες είναι οι εγκεκριμένες από το ΔΣ της εταιρείας «Πολιτική κατά της Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία» της εταιρείας και η «Πολιτική Κυρώσεων και Διαχείρισης Αναφορών και Καταγγελιών της ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.».

5.5 Παιδική Εργασία

Η ΔΕΔΔΗΕ ΑΕ λειτουργεί σύμφωνα με όλους τους νόμους που αφορούν στην πρόβλεψη και στην τήρηση των κατώτατων ορίων ηλικίας στις προσλήψεις εργαζομένων της και συμβάλλει με κάθε δυνατό τρόπο και μέσο στην προσπάθεια εξάλειψης της παιδικής εργασίας.

5.6 Δουλεία, καταναγκαστική εργασία και εμπορία ανθρώπων

Η ΔΕΔΔΗΕ ΑΕ απαγορεύει τη χρήση κάθε μορφής καταναγκαστικής, υποχρεωτικής ή δεσμευμένης εργασίας ή εμπορίας ανθρώπων και επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε περιστατικά και συνθήκες που μπορεί να οδηγήσουν σε ή και να ευνοήσουν οποιαδήποτε μορφή Σύγχρονης Δουλείας.

5.7 Προστασία Προσωπικών Δεδομένων

Η ΔΕΔΔΗΕ ΑΕ λαμβάνει όλα τα κατάλληλα μέτρα προκειμένου να διασφαλίσει την εμπιστευτικότητα, την ασφάλεια και την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων και των συναλλασσόμενων με την εταιρεία και να αποτρέψει την αλλοίωση, τη βλάβη, την απώλεια, την καταστροφή τους, αλλά και την πρόσβαση σε αυτά από τους από τρίτα μέρη τα οποία κατά την κείμενη νομοθεσία περί της προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα δεν στοιχειοθετούν τέτοιο δικαίωμα πρόσβασης. Για τα θέματα προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και διαχείρισης τέτοιων θεμάτων είναι εφαρμοστέες ιδίως οι ειδικότερες πολιτικές – οδηγίες της εταιρείας για τα

ζητήματα προστασίας και διαχείρισης θεμάτων που άπτονται των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Επιπλέον, εξασφαλίζει την αποτελεσματική άσκηση των δικαιωμάτων των ως άνω, έναντι της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων τους, σύμφωνα με τις διατάξεις του Γενικού Κανονισμού για την Προστασία Δεδομένων (ΕΕ) 2016/679 (GDPR) και τις ειδικότερες πολιτικές - οδηγίες της εταιρείας για τα ζητήματα προστασίας και διαχείρισης θεμάτων που άπτονται των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

5.8 Καταπολέμηση της Διαφθοράς

Η ΔΕΔΔΗΕ ΑΕ λειτουργεί κατά της διαφθοράς σε όλες τις μορφές της. Απαγορεύει και δεν ανέχεται οποιαδήποτε μορφή διαφθοράς, δωροδοκίας ή εκβιασμού, ενώ μεριμνά προληπτικά για την ανάπτυξη διαδικασιών και πρακτικών για την καταπολέμηση και αντιμετώπιση της διαφθοράς, της δωροδοκίας κλπ. Για τα θέματα διαφθοράς και δωροδοκίας, των σχετικών με αυτά ζητήματα και του τρόπου διαχείρισης τέτοιων περιπτώσεων εφαρμοστέα είναι ιδίως η ήδη εγκεκριμένη από το Δ.Σ. της ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε. «Πολιτική κατά της διαφθοράς και της δωροδοκίας».

5.9 Προστασία Περιβάλλοντος

Η ΔΕΔΔΗΕ ΑΕ υποστηρίζει και υιοθετεί μία προληπτική προσέγγιση στις περιβαλλοντικές προκλήσεις.

Αναλαμβάνει σε σταθερή βάση πρωτοβουλίες για την ευρύτερη προώθηση της περιβαλλοντικής υπευθυνότητας και ενθαρρύνει την ανάπτυξη και τη διάδοση φιλικών προς το περιβάλλον τεχνολογιών που στοχεύουν στην επίτευξη της ενεργειακής-πράσινης μετάβασης.

Υπογραμμίζεται χαρακτηριστικά ότι η περιβαλλοντική στρατηγική της ΔΕΔΔΗΕ έχει εναρμονιστεί με τους φιλόδοξους μεσοπρόθεσμους και μακροπρόθεσμους στόχους της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Χώρας για κλιματική ουδετερότητα το 2050. Προς την κατεύθυνση αυτή, η ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε., πέραν της εφαρμογής της ενωσιακής και εθνικής περιβαλλοντικής νομοθεσίας, λαμβάνει επιπλέον πρωτοβουλίες και μέτρα πρόληψης στοχεύοντας στη μείωση του περιβαλλοντικού αποτυπώματος του συνόλου των δραστηριοτήτων και εγκαταστάσεων της, όπως αυτές εξειδικεύονται ιδίως στο πλαίσιο της χάραξης του στρατηγικού σχεδιασμού της εταιρείας και στην Περιβαλλοντική Πολιτική της ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε. .

5.10 Δικαιώματα των Τοπικών Κοινοτήτων

Η ΔΕΔΔΗΕ ΑΕ αναγνωρίζει τη σημαντικότητα της σχέσης και την επιρροή που ασκεί, σε βάθος δεκαετιών, στις τοπικές κοινότητες, στις οποίες δραστηριοποιείται.

Ως εκ τούτου, σέβεται, συνεργάζεται, επικοινωνεί, διαβουλεύεται και διαμορφώνει, στο μέτρο του δυνατού και του εφικτού, σε συνεργασία με τις τοπικές κοινότητες δράσεις, επενδύσεις και αποφάσεις που μπορεί να έχουν επίδραση στα δικαιώματα, την ποιότητα ζωής και την οικονομική ανάπτυξη και πρόοδο των εν λόγω κοινοτήτων.

5.11 Πειθαρχικές πρακτικές-κατασταλτικά μέτρα

Οι πειθαρχικές ρυθμίσεις και διαδικασίες της ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε. εφαρμόζονται στο προσωπικό της, εάν αυτό κριθεί αναγκαίο και ως μέσο διαχείρισης για την αποτροπή μη αποδεκτής συμπεριφοράς και είναι σύμφωνες με την εργατική νομοθεσία και τις κανονιστικές ρυθμίσεις της εταιρείας.

Η ΔΕΔΔΗΕ ΑΕ μεριμνά ώστε οι πρακτικές αυτές να εφαρμόζονται με συνέπεια και δικαιοσύνη σε όλο το προσωπικό, ενώ τα προσωπικά χαρακτηριστικά, όπως το φύλο, η εθνική καταγωγή, η θρησκεία κ.λπ. δεν επηρεάζουν τα αποτελέσματα της διερεύνησης ενδεχόμενου παραπτώματος ή τη βαρύτητα ενδεχόμενης ποινής. Στις περιπτώσεις που κρίνεται ότι απαιτείται η εφαρμογή πειθαρχικών διαδικασιών ή/και μέτρων, η εταιρεία δεσμεύεται ότι οι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση στις λεπτομέρειες του αποδιδόμενου σε αυτούς παραπτώματος, έχουν τη δυνατότητα άσκησης εφέσεως κατά των πειθαρχικών αποφάσεων χωρίς αρνητικές για αυτούς επιπτώσεις, δύνανται, στο πλαίσιο και στα όρια που τους επιτρέπεται από τις οικείες πειθαρχικές ρυθμίσεις της εταιρείας, να εκπροσωπούνται και να συμπαρίστανται με δικηγόρο στις σχετικές πειθαρχικές διαδικασίες και εν γένει γίνονται σεβαστά όλα τα κατά την κείμενη νομοθεσία και το εσωτερικό πλαίσιο πειθαρχικού ελέγχου δικαιώματα άμυνας τους.

Επιπλέον, η εταιρεία ενθαρρύνει την αναφορά από τους εργαζομένους και όλα τα ενδιαφερόμενα τρίτα μέρη τυχόν διαπίστωσης παραβατικών συμπεριφορών, με σκοπό την περαιτέρω διερεύνησή τους και τη λήψη κατάλληλων μέτρων τόσο για την αποκατάσταση της νομιμότητας, αλλά και για την επιβολή κυρώσεων στον εργαζόμενο με παραβατική συμπεριφορά, όσο και για την αποφυγή στο μέλλον παρόμοιων περιστατικών, στο πλαίσιο δε αυτό εφαρμοστέα τυγχάνει η

εγκεκριμένη από το ΔΣ της εταιρείας «Πολιτική Κυρώσεων & Διαδικασία Διαχείρισης Αναφορών/Καταγγελιών» της ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.

5.12 Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

Η ΔΕΔΔΗΕ ΑΕ λειτουργεί πάντοτε και σε όλο το εύρος της επιχειρηματικής της δραστηριότητας με υπευθυνότητα και απόλυτη διαφάνεια. Η δράση της και ο τρόπος διεξαγωγής των επιχειρηματικών της πρακτικών περιλαμβάνει ευθύνη για το περιβάλλον, εφαρμογή καλύτερων εργασιακών πρακτικών και φροντίδα για τον τρόπο αλληλεπίδρασης με το σύνολο των ενδιαφερόμενων μερών (πελατών, εργαζομένων, μετόχων, προμηθευτών, τοπικών κοινωνιών, κ.λπ.). Λειτουργεί με τρόπο εξισορροπητικό, προς όφελος της κοινωνίας και της Επιχείρησης, σύμφωνα και με την πολιτική βιώσιμης ανάπτυξης του Ομίλου ΔΕΗ, ενώ με τις δράσεις και τους στόχους της ενσωματώνει στο μέγιστο εφικτό βαθμό τα κριτήρια Ε (Περιβάλλον), Σ (Κοινωνία) και Γ (Διακυβέρνηση) στη λειτουργία της και στο σύνολο των τις επιχειρηματικών της αποφάσεων.

Αναγνωρίζει το σημαντικό πολλαπλασιαστικό ρόλο του κοινωνικού κεφαλαίου (social capital builds trust and cooperation), επενδύει και προσφέρει κίνητρα για την ανάπτυξη και μεγιστοποίησή του.

Σημειώνεται επιπλέον ότι η ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε. μεριμνά για την εναρμόνισή της με τη νέα φιλοσοφία της εταιρικής υπευθυνότητας που κινείται στο πλαίσιο του CSV (Creating Shared Value). Μέσω του CSV στοχεύει στο κέρδος και την οικονομική της ευρωστία με την παράλληλη δημιουργία προστιθέμενης ωφέλειας για την κοινωνία και το περιβάλλον. Παράλληλα η εταιρεία προσαρμόζει διαρκώς τις επιχειρηματικές της πρακτικές προς αυτήν την κατεύθυνση με στόχο τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας που διαμοιράζεται σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη αλλά θέτει παράλληλα και τις προϋποθέσεις αειφορίας και βιωσιμότητας και για τις μελλοντικές γενιές.

6. Δράσεις και διαδικασίες για την εφαρμογή της παρούσας Πολιτικής - Κατάρτιση και Ευαισθητοποίηση

6.1 Γενικές Διατάξεις

Η εταιρεία εκπαιδεύει και παρέχει πληροφορίες που σχετίζονται με ζητήματα σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στο σύνολο του προσωπικού της.

Ειδικά όσον αφορά στην κατάρτιση του προσωπικού, η Διεύθυνση Συμμόρφωσης (ΔΣΥ) μεριμνά, με τη συνδρομή, όπου απαιτείται, ιδίως της ΔΕΟΑ, για τη δρομολόγηση των κατωτέρω :

- 1) Παροχή σχετικών πληροφοριών, συμπεριλαμβανομένης της δημοσίευσης της παρούσας Πολιτικής, μέσω του intranet, των εσωτερικών σεμιναρίων και των λοιπών επιμορφωτικών – εκπαιδευτικών δράσεων.
- 2) Παροχή εξειδικευμένου εκπαιδευτικού προγράμματος E- Learning, με τίτλο «Τα Ανθρώπινα Δικαιώματα στη ΔΕΔΔΗΕ ΑΕ» προς όλους τους εργαζόμενους και τα στελέχη.
- 3) Συνδράμει όπου απαιτηθεί τα πρόσωπα τα οποία υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής αναφορικά με την τήρηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των ρυθμίσεων της παρούσας στον χώρο εργασίας. Προς το σκοπό διασφαλίζει σχετικό ειδικό δίαυλο επικοινωνίας.
- 4) Συμπερίληψη ζητημάτων σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στα προγράμματα ένταξης νέων εργαζομένων σε συνεργασία με τη ΔΔΑΠ.

6.2 Λεπτομερής κατανομή αρμοδιοτήτων με τη χρήση του πίνακα RACI

Ο πίνακας RACI (Responsible, Accountable, Consulted, Informed) αποτελεί ισχυρό εργαλείο για τον καθορισμό και την αποσαφήνιση των ρόλων και των ευθυνών που σχετίζονται με τις δραστηριότητες περιβαλλοντικής διαχείρισης. Με την ανάθεση συγκεκριμένων ρόλων σε θέσεις εργασίας/ομάδες, ο πίνακας RACI διασφαλίζει ότι κάθε πτυχή της περιβαλλοντικής πολιτικής τυγχάνει αποτελεσματικής διαχείρισης.

Αυτή η δομημένη προσέγγιση διασφαλίζει ότι οι αρμοδιότητες είναι σαφείς, αποτρέποντας τις επικαλύψεις και τα κενά στην υλοποίηση της πολιτικής. Ο πίνακας RACI θα πρέπει να επανεξετάζεται τουλάχιστον ετησίως ή οποτεδήποτε κρίνεται αναγκαία η επανεξέταση αυτή, ώστε να αντικατοπτρίζονται σωστά τυχόν αλλαγές στην εταιρεία ή στις δραστηριότητές της σε πραγματικό χρόνο. Η σχετική πρόταση αναθεώρησης θα διενεργείται από τη Διεύθυνση Συμμόρφωσης, σε συνεργασία και με άλλες Διευθύνσεις του ΔΕΔΔΗΕ, όταν αυτό απαιτείται.

Οι ρόλοι παρουσιάζονται στον ακόλουθο πίνακα RACI.

Ρόλοι Εργασία/Δραστηριότητα	ΔΝΣ/ΓΔ	ΔΣΥ	ΔΔΑΠ	ΔΣΥΑΕ	ΔΑΥΑΕ	ΔΝΥ	ΔΕΟΑ
Αναθεώρηση της Πολιτικής	Υ	Α	Σ	Σ	Σ	Σ	Ε
Εφαρμογή της Πολιτικής	Ε	Υ&Α	Σ	Σ	Σ	Ε	Ε
Αξιολόγηση και Παρακολούθηση της Πολιτικής	Ε	Υ&Α	Σ	Σ	Σ	Ε	Ε
Εκπαίδευση – Κατάρτιση και Ευαισθητοποίηση	Ε	Υ&Α	Ε	Ε	Ε	Ε	Σ

Αρμόδιος	Υπεύθυνος	Συμβουλευτικό όργανο	Ενημέρωση
----------	-----------	-------------------------	-----------

Ορισμοί

Αρμόδιος: Το άτομο/λειτουργία που εκτελεί το συγκεκριμένο έργο. Υπάρχει ένα υπεύθυνο πρόσωπο, αν και μπορεί να ανατεθεί σε άλλους να βοηθήσουν στην απαιτούμενη εργασία.

Υπεύθυνος: Το πρόσωπο/λειτουργία που είναι τελικά υπεύθυνο για την εποπτεία της εργασίας και πρέπει να υπογράψει την εργασία που παρέχει ο «υπεύθυνος».

Συμβουλευτικό όργανο: Το πρόσωπο / η λειτουργία του οποίου ζητείται η γνώμη πριν ή κατά τη διάρκεια μιας εργασίας, απόφασης ή ενέργειας. Συνήθως, μια ΜΜΕ με την οποία υπάρχει αμφίδρομη επικοινωνία.

Ενημέρωση: Το πρόσωπο / η λειτουργία που ενημερώνεται για την πρόοδο, συχνά μόνο κατά την ολοκλήρωση της εργασίας, και με το οποίο υπάρχει μόνο μονόδρομη επικοινωνία.

7. Παραβιάσεις της Πολιτικής

Η παραβίαση της παρούσας Πολιτικής δεν γίνεται ανεκτή και μπορεί να οδηγήσει σε διαδικασία επιβολής κυρώσεων που προβλέπονται από το εκάστοτε ισχύον κανονιστικό και νομοθετικό πλαίσιο.

Για τα θέματα υποβολής αναφορών για περιπτώσεις φερομένης παραβίασης ρυθμίσεων της παρούσας πολιτικής εφαρμοστέα τυγχάνει η Πολιτική Κυρώσεων & Διαδικασία Διαχείρισης Αναφορών/Καταγγελιών της ΔΕΔΔΗΕ Α.Ε.

8. Υποχρεώσεις

Είναι ευθύνη κάθε Προϊσταμένου να τηρεί την παρούσα Πολιτική στον τομέα της λειτουργικής του ευθύνης, να αποτελεί παράδειγμα (tone from the top) και να παρέχει καθοδήγηση στους εργαζόμενους που υπάγονται σε αυτόν.

Το σύνολο των προσώπων που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας Πολιτικής οφείλουν να τηρούν τις αρχές και τους κανόνες που ορίζονται σε αυτήν.

9. Παρακολούθηση, Επανεξέταση και Αξιολόγηση Εφαρμογής της Πολιτικής

Η Διεύθυνση Συμμόρφωσης (ΔΣΥ), με τη συνδρομή ιδίως της ΔΔΑΠ, της ΔΣΥΑΕ και της ΔΥΑΕ, όπου απαιτείται, είναι αρμόδια να διασφαλίζει ότι η παρούσα Πολιτική παραμένει επικαιροποιημένη.

Συγκεκριμένα, η παρούσα Πολιτική επανεξετάζεται τουλάχιστον κάθε δύο (2) χρόνια, ή περιοδικά ανάλογα με τις ανάγκες. Οποιοσδήποτε επικαιροποιήσεις, συμπληρώσεις, ή/και τροποποιήσεις στην παρούσα Πολιτική εγκρίνονται από τους Γενικούς Διευθυντές Νομικών Υποθέσεων & Εταιρικής Διακυβέρνησης και Ανθρωπίνων Πόρων & Οργάνωσης ενεργώντας από κοινού.

Η παρούσα Πολιτική εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο του ΔΕΔΔΗΕ με Απόφασή του της 19.12.2024 και ισχύει από την ημερομηνία αυτή.