

## ΚΩΔΙΚΑΣ ΗΘΙΚΗΣ & ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ – ΕΤΑΙΡΙΚΕΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΕΣ

### Επικοινωνία, Συνθήκες Εργασίας και Δικαιώματα Εργαζομένων

Οι άνθρωποί μας συνιστούν το σημαντικότερο κεφάλαιό μας και η επένδυσή μας σε αυτούς είναι επένδυση στο μέλλον και στη μακροχρόνια προοπτική της εταιρείας μας. Η ΑΣΠΙΣ ΑΕ έχει σαφή πολιτική για τη διαχείριση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού της. Η εν λόγω δέσμευση μας υλοποιείται μέσω των ακόλουθων:

- Τήρηση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, των Διαιτητικών Αποφάσεων και της εν γένει εργατικής νομοθεσίας.
- Κατάρτιση & Εφαρμογή Πολιτικών, οι οποίοι γνωστοποιείται σε όλους τους εργαζομένους.
- Συνεχή παρακολούθηση των καταβαλλόμενων αποδοχών ώστε να είναι επαρκείς για την κάλυψη των βασικών αναγκών και να συνάδουν με τις τάσεις της αγοράς εργασίας.
- Ετήσια διεξαγωγή εσωτερικών επιθεωρήσεων που λειτουργούν ως μέσο ανίχνευσης οποιασδήποτε ασυμβατότητας σε σχέση με τις αρχές της εταιρείας.
- Παροχή ίσων ευκαιριών σε όλους, ανεξαρτήτως φύλου, ηλικίας, εθνικότητας, θρησκείας, ειδικών αναγκών, πολιτικών πεποιθήσεων, σεξουαλικής προτίμησης.
- Έρευνα ικανοποίησης προσωπικού.
- Καθιέρωση συστήματος αξιολόγησης εργαζομένων.
- Προάσπιση του δικαιώματος για συνδικαλισμό και συλλογική διαπραγμάτευση,
- Ενημέρωση των υφιστάμενων Προμηθευτών και Υπεργολάβων σχετικά με τις πρακτικές της Εταιρείας που αφορούν στην Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη.

### Ανοικτή Επικοινωνία

Η επιτυχημένη συνεργασία μεταξύ Διοίκησης και εργαζομένων προϋποθέτει την κατανόηση των ρόλων αμφοτέρων των πλευρών καθώς και τον αμοιβαίο σεβασμό και αξιοπιστία.

Στόχος μας στην ΑΣΠΙΣ ΑΕ είναι να καλλιεργούμε κλίμα εμπιστοσύνης ενθαρρύνοντας την ανοικτή επικοινωνία, καθώς και την υποβολή νέων ιδεών και ανάληψη πρωτοβουλιών που αποσκοπούν στη βελτίωση της επιχειρηματικής μας δραστηριότητας και της μεταξύ μας επικοινωνιακής συνεργασίας.

Όλοι οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται να συζητούν οιαδήποτε ζητήματα τους απασχολούν με τον άμεσο προϊστάμενό τους ή, όταν η επικοινωνία με τον άμεσο προϊστάμενο παρεμποδίζεται, με τον ιεραρχικά ανώτερο διευθυντή.

Σε περιπτώσεις όπου η επικοινωνία του εργαζόμενου με τους ιεραρχικά ανωτέρους του δεν είναι δυνατή πρεσβεύουμε την 'πολιτική της ανοιχτής πόρτας', παρέχοντας σε όλους τους υπαλλήλους το δικαίωμα και τη δυνατότητα να συζητούν οποιοδήποτε εργασιακό ζήτημα άμεσα με τη διοίκηση της εταιρείας.

Οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται να χρησιμοποιούν όλα τα διαθέσιμα κανάλια επικοινωνίας για να εκφράσει ενδεχόμενη δυσανεμία, παράπονο ή οτιδήποτε επιθυμούν να επικοινωνήσουν με τη Διοίκηση της εταιρείας.

## ΚΩΔΙΚΑΣ ΗΘΙΚΗΣ & ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ – ΕΤΑΙΡΙΚΕΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΕΣ

Κυτία παραπόνων βρίσκονται σε συγκεκριμένα σημεία στα εργοστάσια της εταιρείας όπου παράπονα ή άλλα θέματα μπορούν να καταγραφούν στα διαθέσιμα «Έντυπα Παραπόνων/ Επικοινωνίας Προσωπικού», που βρίσκονται τοποθετημένα στα κυτία. Τα παράπονα ή/και δηλώσεις που γίνονται από το προσωπικό μπορούν να είναι ανώνυμα. Είτε ανώνυμα είτε επώνυμα, λαμβάνονται υπόψη και αναλύονται στο βαθμό που είναι δυνατό και επιλύονται το συντομότερο δυνατό και ανάλογα με την πολυπλοκότητα τους, το αργότερο εντός 3 μηνών.

Μέσω της περιοδικής έρευνας ικανοποίησης προσωπικού και τη χρήση του εντύπου «Έρευνα Ικανοποίησης Προσωπικού», οι εργαζόμενοι της εταιρείας διαθέτουν ένα ακόμη κανάλι επικοινωνίας, προκειμένου να εκφράσουν θέματα που τους απασχολούν, παράπονα ή και νέες ιδέες.

Με αφορμή ενδεχόμενων παραπόνων του προσωπικού εντοπίζονται μη συμμορφώσεις στην οργάνωση και λειτουργία της εταιρείας και κινητοποιούνται Διαδικασίες Διορθωτικών και Προληπτικών Ενεργειών.

Όλες οι περιπτώσεις παραπόνων των εργαζομένων επανεξετάζονται κατά τη διάρκεια της Ετήσιας Ανασκόπησης από τη Διοίκηση.

### Ισότιμες Ευκαιρίες Απασχόλησης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού

Η ΑΣΠΙΣ ΑΕ διασφαλίζει δίκαιες και διαφανείς διαδικασίες για την επιλογή, πρόσληψη, και προαγωγή δυνητικών και υφισταμένων υπαλλήλων. Εφαρμόζουμε ένα αντικειμενικό σύστημα προσλήψεων, έχοντας ως βασικά γνώμονα επιλογής υποψηφίων την επιστημονική κατάρτιση, την υπευθυνότητα, την ακεραιότητα, τη δυνατότητα ομαδικής εργασίας και την ανάληψη πρωτοβουλιών. Επίσης διασφαλίζουμε ότι η διαδικασία πρόσληψης είναι τεκμηριωμένη, προσβάσιμη και αντικειμενική και ότι δεν επιδέχεται παράνομη ή ανάρμοστη μεροληψία ή προκατάληψη.

Συγκεκριμένα, σε ζητήματα απασχόλησης, πρεσβεύουμε τα ακόλουθα:

- Επιλέγουμε, προσλαμβάνουμε και αποζημιώνουμε όλους τους ανθρώπους της ΑΣΠΙΣ ΑΕ βάσει των προσόντων τους για την εργασία που έχουν επιλεγεί να παρέχουν και χωρίς διακρίσεις λόγω φυλής, θρησκείας, εθνικής καταγωγής, εθνικότητας, χρώματος, φύλου, ταυτότητας φύλου, ηλικίας, υπηκοότητας, σεξουαλικών προτιμήσεων, οικογενειακής κατάστασης, εγκυμοσύνης, ιατρικής κατάστασης, ανικανότητας, ή οποιωνδήποτε άλλων χαρακτηριστικών που προστατεύονται από το νόμο.
- Υποστηρίζουμε και καλλιεργούμε την ανάπτυξη των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των ανθρώπων μας μέσα από συνεχή εκπαίδευση και επιμόρφωση.
- Παρέχουμε ισότιμες ευκαιρίες εκπαίδευσης, κατάρτισης και προαγωγής σε όλους τους ανθρώπους της ΑΣΠΙΣ ΑΕ.
- Διεξάγουμε αξιολογήσεις απόδοσης που παρέχουν ειλικρινή και ακριβή ανατροφοδότηση.
- Αποφεύγουμε τη μεροληπτική συμπεριφορά ή έστω και την υπόνοιά της στο χώρο εργασίας, σύμφωνα με τις πολιτικές και διαδικασίες που έχουν υιοθετηθεί από την Εταιρεία.

## ΚΩΔΙΚΑΣ ΗΘΙΚΗΣ & ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ – ΕΤΑΙΡΙΚΕΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΕΣ

### Λύση Συνεργασίας

Σε περίπτωση λύσης της συνεργασίας με κάποιον υπάλληλο, αυτή πραγματοποιείται με τρόπο που είναι σύμφωνος με τους ισχύοντες εγχώριους εφαρμοστέους νόμους και ακολουθεί τις πολιτικές του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού της ΑΣΠΙΣ ΑΕ.

Αυτό μπορεί να συμβεί:

- Όταν υπάρχουν βάσιμοι λόγοι που να σχετίζονται με την ικανότητα του υπαλλήλου, τη συμπεριφορά ή απόδοσή του.
- Όταν έχει προβεί σε σοβαρά παραπτώματα και παραβιάσεις του κώδικα ηθικής και δεοντολογίας της εταιρείας.
- Όταν έχει προβεί σε επαναλαμβανόμενες και σκόπιμες ενέργειες που ζημιώνουν την εταιρεία
- Όταν δεν υπάρχει πλέον επιχειρηματική ανάγκη για τη θέση του εργαζομένου.
- Όταν αφορά σε οικειοθελή απόφαση του ιδίου του εργαζόμενου.
- Όπως αλλιώς ορίζεται από τους όρους εργασίας, και προβλέπεται από την εφαρμοστέα νομοθεσία.
- Σε περιπτώσεις που εργαζόμενοι παρουσιάζουν πολύ χαμηλή απόδοση η εταιρεία προχωρά σε:
- Επιπλέον εκπαιδύσεις προκειμένου να βελτιώσει την απόδοση του εργαζομένου
- Επαναλαμβάνει σε προσωπικό επίπεδο και εξηγεί εκ νέου όλες τους κανόνες και τις οδηγίες εργασίας
- Εφαρμόζει μεθοδολογίες “on the job training”
- Προχωρά σε απόλυση εάν μετά από τις παραπάνω ενέργειες η απόδοση του εργαζομένου συνεχίζει να είναι χαμηλή και μη ωφέλιμη για την εταιρεία

### Αντικειμενική Αξιολόγηση Απόδοσης

Όλο το προσωπικό υποβάλλεται σε ετήσια διαδικασία καθορισμού στόχων και αξιολόγησης της απόδοσης που διεκπεραιώνεται από τους αρμόδιους προϊσταμένους. Ο κάθε εργαζόμενος αξιολογείται για την απόδοσή του σχετικά με την επίτευξη των συμφωνηθέντων στόχων και την επίδειξη ικανοτήτων/συμπεριφορών που συμμορφώνονται με τις αξίες και τις πολιτικές της εταιρείας. Οι ικανότητες/συμπεριφορές που αξιολογούνται περιλαμβάνουν, εκτός άλλων, τη συνέπεια στην ποιότητα και τον επαγγελματισμό, τις τεχνικές γνώσεις, την υπευθυνότητα, την καθοδήγηση και την εξέλιξη του ανθρώπινου δυναμικού, τη διαρκή εκμάθηση και την ανάπτυξη σχέσεων ειλικρίνειας και αμοιβαίας εμπιστοσύνης.

### Ανθρώπινα Δικαιώματα και Διασφάλιση της Ισορροπίας Μεταξύ Επαγγελματικής, Προσωπικής και Οικογενειακής ζωής

Η πολιτική της ΑΣΠΙΣ ΑΕ για την απασχόληση συνάδει με τις εταιρικές αξίες, αρχές και πρότυπα. Θεωρώντας ότι οι εργαζόμενοι αποτελούν το πολυτιμότερο κεφάλαιο για την επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων η

## ΚΩΔΙΚΑΣ ΗΘΙΚΗΣ & ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ – ΕΤΑΙΡΙΚΕΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΕΣ

ΑΣΠΙΣ ΑΕ έχει αναδείξει την υγιεινή και την ασφάλεια στο χώρο εργασίας καθώς, την προστασία των ανθρώπινων δικαιωμάτων και την ευημερία των εργαζομένων σε ύψιστη προτεραιότητα.

Αναγνωρίζουμε και προάγουμε την υγιή ισορροπία μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων μας και σεβόμαστε τις δεσμεύσεις που έχουν εκτός εργασιακού περιβάλλοντος.

### Ωράριο Εργασίας, Αμοιβές & Παροχές

- Προστατεύεται το δικαίωμα για ελεύθερο χρόνο και δεν επιβάλλεται η υπερωριακή απασχόληση.
- Οι μισθοί που καταβάλλονται συνάδουν τουλάχιστον με τα κατώτατα οριζόμενα από το νόμο όρια.
- Η ΑΣΠΙΣ ΑΕ συμμορφώνεται πλήρως με τις εφαρμοστέες Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, τις Διαιτητικές αποφάσεις και την συνολική εφαρμοστέα εργατική νομοθεσία, σχετικά με το εργασιακό ωράριο, τις ετήσιες άδειες και τα προβλεπόμενα δώρα, επιδόματα και λοιπές αποδοχές.

### Ελευθερία Συναναστροφής και Δικαίωμα Συλλογικών Συμφωνιών

Σε συμφωνία με το νόμο, καθώς και την πολιτική και τις διαδικασίες της εταιρείας, οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να ασκούν ελεύθερα τα συνδικαλιστικά τους δικαιώματα για σκοπούς που σχετίζονται με την εργασία, και να συμμετέχουν σε συλλογικές διαπραγματεύσεις. Οι εκπρόσωποι των οργανώσεων δεν θα υπόκεινται σε διακρίσεις και θα έχουν πρόσβαση σε όλους τους χώρους εργασίας εάν αυτό απαιτείται προκειμένου να εκτελέσουν τα καθήκοντά τους.

### Ελευθερία Συμμετοχής σε Απεργίες

Η ΑΣΠΙΣ ΑΕ σέβεται το δικαίωμα των εργαζομένων της να συμμετέχουν σε απεργιακές κινητοποιήσεις.

### Εμπιστευτικός Χαρακτήρας των Προσωπικών Δεδομένων των Εργαζόμενων

Η ΑΣΠΙΣ ΑΕ σέβεται τον εμπιστευτικό χαρακτήρα των προσωπικών πληροφοριών των εργαζομένων της (όπως όνομα, διεύθυνση κατοικίας, αριθμό μητρώου ασφαλιστικού φορέα, δεδομένα αξιολογήσεων κ.α.). Η εταιρεία συλλέγει και διατηρεί μόνο όσα στοιχεία απαιτούνται για την αποτελεσματική και σύννομη λειτουργία της.

Οιοσδήποτε υπάλληλος έχει εξουσιοδοτημένη πρόσβαση στα προσωπικά στοιχεία κάποιου εργαζομένου, οφείλει να:

- Διασφαλίζει ότι παρέχει αυτές τις πληροφορίες μόνο στα απολύτως απαραίτητα και εξουσιοδοτημένα άτομα.
- Διασφαλίζει ότι δεν παρέχει ποτέ αυτές τις πληροφορίες σε οποιονδήποτε εκτός της ΑΣΠΙΣ ΑΕ, εκτός εάν απαιτείται από το νόμο ή κατόπιν ειδικής εξουσιοδότησης του εργαζομένου.

## ΚΩΔΙΚΑΣ ΗΘΙΚΗΣ & ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ – ΕΤΑΙΡΙΚΕΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΕΣ

- Βεβαιώνεται ότι οι εν λόγω πληροφορίες φυλάσσονται υπό συνθήκες ασφάλειας και περιορισμένης Πρόσβασης.
- Αποφεύγει τη διατήρηση των πληροφοριών αυτών για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο από αυτό που απαιτείται για να επιτευχθούν οι νομικοί ή επιχειρηματικοί σκοποί για τους οποίους ελήφθησαν.
- Εκτός αν η εγχώρια νομοθεσία ορίζει κάτι διαφορετικό, οι υπάλληλοι δεν πρέπει να προσβλέπουν σε προστασία του ιδιωτικού απορρήτου όσον αφορά στην επικοινωνία στο χώρο εργασίας ή τη χρήση πληροφοριακών πόρων της ΑΣΠΙΣ ΑΕ, καθόσον αμφότερες έχουν τεθεί για εξυπηρέτηση εταιρικών και όχι προσωπικών/ιδιωτικών σκοπών.

### Μηδενική Ανοχή για Διάκριση και Παρενόχληση

Η ΑΣΠΙΣ ΑΕ απαγορεύει τη λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ατόμων λόγω χαρακτηριστικών όπως το φύλο, η φυλή, η θρησκεία, πολιτικές πεποιθήσεις και οι σεξουαλικές προτιμήσεις. Όλοι μας οφείλουμε να διασφαλίζουμε την εξάλειψη διακρίσεων λόγω:

- Φύλου
- Αναπηρίας
- Οικογενειακής κατάστασης
- Σεξουαλικών προτιμήσεων
- Ηλικίας
- Πολιτικών και φιλοσοφικών απόψεων
- Θρησκευτικών πεποιθήσεων
- Συνδικαλιστικής δράσης
- Φυλετικού, κοινωνικού, πολιτισμικού ή εθνικού υπόβαθρου.

Αυτό ισχύει τόσο για την πρόσληψη νέων υπαλλήλων όσο και τις αποφάσεις που σχετίζονται με την κατάρτιση, την προαγωγή, τη συνεχιζόμενη απασχόληση και γενικά τις συνθήκες εργασίες.

Επίσης δεν ανεχόμαστε παρενοχλήσεις οποιασδήποτε μορφής, συμπεριλαμβανομένης της κακομεταχείρισης, του εκφοβισμού και της επαγγελματικής βίας σε οποιοδήποτε εργασιακό πλαίσιο. Σεβόμαστε και εφαρμόζουμε πλήρως τις διατάξεις όλων των εφαρμοστέων εγχώριων νόμων.

Ως παρενόχληση νοείται οιαδήποτε ανεπιθύμητη συμπεριφορά προφορική, σωματική ή οπτική, η οποία βασίζεται στο φύλο, τη φυλή, την ηλικία, το θρήσκευμα, την εθνική καταγωγή ή οποιαδήποτε άλλη ιδιότητα, χαρακτηριστικό ή γνώρισμα ενός ατόμου, που προστατεύεται από ισχύουσα νομοθεσία.

Η ΑΣΠΙΣ ΑΕ έχει δεσμευτεί να εργάζονται οι υπάλληλοί της σε ένα ασφαλές και αξιοπρεπές περιβάλλον όπου θα έχουν προτεραιότητα αξίες όπως ισότητα, δικαιοσύνη, σεβασμός, ευγένεια και αξιοπρέπεια. Η ΑΣΠΙΣ ΑΕ έχει μηδενική ανοχή σε περιπτώσεις παράνομης διάκρισης ή παρενόχλησης, που προκαλούνται από έναν υπάλληλο, προϊστάμενο, πελάτη, προμηθευτή, σύμβουλο, επισκέπτη ή άλλο άτομο στις εγκαταστάσεις της ΑΣΠΙΣ ΑΕ.

## ΚΩΔΙΚΑΣ ΗΘΙΚΗΣ & ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ – ΕΤΑΙΡΙΚΕΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΕΣ

Μηδενική ανοχή σημαίνει ότι η ΑΣΠΙΣ ΑΕ θα δράσει άμεσα και κατάλληλα εάν διαπιστωθεί κάποια παραβίαση αυτής της τακτικής, γεγονός το οποίο ενδέχεται να έχει ως αποτέλεσμα πειθαρχικές κυρώσεις έως και λύση της σύμβασης εργασίας.

Επίσης θα πρέπει να διασφαλίζουμε ότι οι προμηθευτές, οι πελάτες και οι επιχειρηματικοί μας συνεργάτες γνωρίζουν και ενστερνίζονται την πολιτική της ΑΣΠΙΣ ΑΕ σχετικά με τη διαφορετικότητα και την πολυμορφία.

### Ανήλικοι Μισθωτοί

Αποτελεί πολιτική της εταιρείας να μην απασχολεί, σε καμία περίπτωση, πλήρως ή μερικώς, επ' αμοιβή ή αμισθί άτομο ηλικίας κάτω των 16 ετών και πότε πάνω από το 5% του συνολικού αριθμού των εργαζομένων της εταιρείας άτομα μεταξύ 16 έως 18 ετών.

### Καταναγκαστική Εργασία

Η ΑΣΠΙΣ ΑΕ σε καμία περίπτωση δεν κάνει χρήση αναγκαστικής εργασίας. Η ΑΣΠΙΣ ΑΕ απασχολεί μόνο εργαζόμενους που εργάζονται με τη δική τους ελεύθερη βούληση. Επίσης οι εργαζόμενοι είναι ελεύθεροι να αποχωρήσουν από την εργασία ή να διακόψουν την επαγγελματική τους σχέση μετά από ειδοποίηση προ εύλογου χρόνου.

### Υπευθυνότητες

Υπεύθυνος για την εφαρμογή των κανόνων που αφορούν στα ανθρώπινα δικαιώματα

**ΜΑΡΙΟΣ ΧΡΟΝΗΣ – Γενικός Διευθυντής ΑΣΠΙΣ ΑΕ**

Email: [m.chronis@aspis.gr](mailto:m.chronis@aspis.gr)

Tel: +30 27510 28000

**Ιωάννης Μπουλμέτης**

Πρόεδρος & Δ/νων Σύμβουλος ΑΣΠΙΣ ΑΕ

Ημ/νια: 01.10.2023

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΧΥΜΩΝ  
Κ. ΔΕΔΕΣ - "ΑΣΠΙΣ Α.Ε."  
4ο χλμ. ΑΡΓΟΥΣ - ΕΟΛΙΝΟΥ: 21200 ΑΡΓΟΥΣ  
ΤΗΛ. 27510 28000 / FAX: 27510 66022  
Α.Φ.Μ. 094089721 - Δ.Ο.Υ. ΝΑΥΠΛΙΟΥ  
ΑΡ. Γ.Ε.ΜΗ: 030002213000