



ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΝΤΟΣ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΟΤΕ

(Εγκρίθηκε με απόφαση του Δ.Σ.-ΟΤΕ κατά την υπ' αριθ. 2914/18-12-2012 (Θέμα μόνο) συνεδρίασή του)

CHIEF OFFICER ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΟΤΕ

**EXECUTIVE DIRECTOR ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΗΣ ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗΣ, ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ
ΕΤΑΙΡΙΚΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΟΜΙΛΟΥ ΟΤΕ**

2012

A decorative graphic in the bottom right corner of the page, consisting of several overlapping, curved shapes in various shades of blue, creating a modern, abstract design.



ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ

Πίνακας περιεχομένων

Περιεχόμενα

1	Εισαγωγή	4
2	Βασικά στοιχεία διαμόρφωσης εργασιακών σχέσεων.....	6
2.1	Βασικές Αρχές Εταιρικής Συμπεριφοράς.....	6
2.2	Στελέχωση και Ανάπτυξη	7
2.3	Υπεύθυνη διοίκηση οργανωτικών αλλαγών	7
2.4	Υγεία, ασφάλεια και βιωσιμότητα.....	8
2.5	Αμοιβές και επιβράβευση	9
2.6	Εργασία- Προσωπική ζωή	9
2.7	Ηγεσία	10
2.8	Διαφορετικότητα.....	10
2.9	Απαγόρευση διακρίσεων και παρενοχλήσεων	11
2.10	Δέσμευση και επικοινωνία	11
2.11	Σχέσεις με συνδικαλιστικά όργανα	12
3	Κοινές ευθύνες.....	13
4	Χειρισμός θεμάτων ανάρμοστης συμπεριφοράς εργαζομένων και άλλων θεμάτων	14
5	Ημερομηνία ισχύος της παρούσας Πολιτικής του Ομίλου ΟΤΕ.....	15



ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ

Περίληψη

Η παρούσα Πολιτική καθορίζει τα βασικά στοιχεία που διέπουν και χαρακτηρίζουν τις εργασιακές σχέσεις μέσα στον Όμιλο ΟΤΕ. Περιγράφει τι πρεσβεύουμε σε σχέση με τους εργαζομένους σε όλες τις χώρες που δραστηριοποιούμαστε. Εξηγούνται τα βασικά στοιχεία της σχέσης με τους εργαζόμενους, περιγράφονται οι σχετικές υπευθυνότητες στη διαχείριση των εργασιακών σχέσεων, καθώς και ο τρόπος αντιμετώπισης περιπτώσεων τυχόν ανάρμοστης συμπεριφοράς.



ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ

1 Εισαγωγή

Ο Όμιλος ΟΤΕ αποτελεί ένα περιβάλλον που παρέχει πολλές και σπουδαίες εμπειρίες. Συνδυάζοντας διαφορετικές εθνικότητες και κοινωνικά σύνολα, η Πολιτική για τις Εργασιακές Σχέσεις (εφεξής «Πολιτική») προωθεί την ανάπτυξη σημαντικών εμπειριών για όλους τους εργαζόμενους του Ομίλου ΟΤΕ. Με βάση τις κοινές αξίες μας και τις Βασικές Αρχές Εταιρικής Συμπεριφοράς, η παρούσα Πολιτική παρέχει ένα γενικό πλαίσιο που επιτρέπει στο ανθρώπινο δυναμικό μας, να ενδυναμώσει την επιχειρησιακή απόδοση, συμβάλλοντας σε ατομικό επίπεδο στην επίτευξη των επιχειρησιακών στόχων και στην αύξηση της αξίας των μετόχων της επιχείρησης.

Τι εννοούμε με τον όρο εργασιακές σχέσεις;

Οι εργασιακές σχέσεις καλύπτουν όλες τις πτυχές του εργασιακού κύκλου που σχετίζονται με τη σχέση εργασίας. Από την άλλη πλευρά, οι σχέσεις με συνδικαλιστικά όργανα αναφέρονται στις σχέσεις μεταξύ της Διοίκησης και συνδικαλιστικών οργανώσεων (πρωτοβάθμιων, δευτεροβάθμιων και τριτοβάθμιων) ή συμβουλίων εργαζομένων σε εθνικό και διεθνές επίπεδο.

Γιατί χρειαζόμαστε πολιτική του Ομίλου ΟΤΕ για τις εργασιακές σχέσεις;

Το άνοιγμα των αγορών και η παγκοσμιοποίηση οδήγησαν σε ένα περιβάλλον εργασίας που βασίζεται όλο και περισσότερο στη γνώση. Διαδικασίες κατανομής της εργασίας έχουν καθιερωθεί σε παγκόσμια κλίμακα και το εργατικό δυναμικό έχει διεθνοποιηθεί. Νέες μορφές δικτύωσης αλλάζουν τον τρόπο επικοινωνίας της επιχείρησης, τον τρόπο λειτουργίας της μέσα στο κοινωνικό περιβάλλον, ενώ νέες προκλήσεις εμφανίζονται για τη διαχείριση της εταιρικής φήμης και των θεμάτων ηθικής και κανονιστικής συμμόρφωσης. Οι παραπάνω συνθήκες αναπόφευκτα επηρεάζουν και την εταιρική μας φιλοσοφία που καλείται να προσαρμοστεί ώστε να ανταποκριθεί στα νέα δεδομένα που έχουν δημιουργηθεί διεθνώς. Υπάρχει ανάγκη να επαναπροσδιοριστεί ο τρόπος αλληλεπίδρασης με τους εργαζόμενους και αντιστρόφως, ώστε να εξασφαλίσουμε μια σταθερή εργασιακή εμπειρία σε κάθε εργαζόμενο.



ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ

Ο Όμιλος ΟΤΕ είναι ο μεγαλύτερος τηλεπικοινωνιακός πάροχος της Ελλάδας, ενώ μαζί με τις θυγατρικές του αποτελεί σήμερα έναν από τους κορυφαίους τηλεπικοινωνιακούς Ομίλους στην Νοτιοανατολική Ευρώπη. Φυσικά, υπάρχουν διαφορές μεταξύ των χωρών που δραστηριοποιείται, ακόμα και μεταξύ των εταιρειών που λειτουργούν στην κάθε χώρα. Αυτές οι διαφορές προκύπτουν από την τοπική νομοθεσία, αλλά και από πολιτιστικές ιδιαιτερότητες και αξίες. Ωστόσο ο ΟΤΕ επιδιώκει να λειτουργεί σαν Όμιλος κάτω από μία κοινή εταιρική κουλτούρα.

Με την παρούσα Πολιτική του Ομίλου ΟΤΕ για τις εργασιακές σχέσεις, αποσκοπούμε να οικοδομήσουμε ένα κοινό πλαίσιο λειτουργίας για θέματα ανθρώπινου δυναμικού στις χώρες που δραστηριοποιούμαστε. Η Πολιτική αυτή καθορίζει τα βασικά στοιχεία της πολιτικής ανθρώπινου δυναμικού του Ομίλου ΟΤΕ και περιγράφει τα πιστεύω μας ως προς τις σχέσεις μας με όλους τους εργαζόμενους. Αυτές οι σχέσεις χαρακτηρίζονται από τις κοινές αξίες μας και απορρέουν από τις πέντε Βασικές Αρχές Εταιρικής Συμπεριφοράς μας, καθώς και από άλλες Πολιτικές του Ομίλου. Συνολικά, αποτελούν τη βάση για την οικοδόμηση των εργασιακών σχέσεων εντός του Ομίλου ΟΤΕ.

Πεδίο εφαρμογής και σκοπός της παρούσας Πολιτικής του Ομίλου ΟΤΕ

Η Πολιτική του Ομίλου ΟΤΕ είναι εφαρμόσιμη σε εθνικό και διεθνές επίπεδο για όλους τους εργαζόμενους και τα στελέχη του Ομίλου ΟΤΕ, κατόπιν σχετικής απόφασης και έγκρισης των κατά τόπους αρμοδίων εταιρικών οργάνων (διοικητικών συμβουλίων). Οι εργασιακές σχέσεις διαμορφώνονται ανεξάρτητα από τη διοίκηση κάθε χώρας και εταιρείας, στη βάση όμως των αρχών που περιγράφονται στην παρούσα Πολιτική του Ομίλου ΟΤΕ. Η ισχύουσα νομοθεσία και οι πολιτιστικές πρακτικές κάθε χώρας, πρέπει πάντοτε να τηρούνται. Σε περίπτωση που κάποιος όρος στην παρούσα Πολιτική λόγω απρόβλεπτων εξελίξεων σε τοπικό επίπεδο, έρθει σε σύγκρουση με την τοπική νομοθεσία, η τελευταία θα υπερισχύσει.



ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ

2 Βασικά στοιχεία διαμόρφωσης εργασιακών σχέσεων

2.1 Βασικές Αρχές Εταιρικής Συμπεριφοράς

Οι Βασικές Αρχές της Εταιρικής Συμπεριφοράς μας, παίζουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων στον Όμιλο ΟΤΕ:

- Προτεραιότητά μου ο ενθουσιασμός του πελάτη
- Συμπεριφέρομαι με σεβασμό και ακεραιότητα
- Είμαι μέλος της ομάδας – Στηρίζω τις αποφάσεις της
- Εξαιρετικό περιβάλλον για να εργαστώ και να εξελιχθώ
- Είμαι «ΟΤΕ» – Μπορείς να βασιστείς σ' εμένα

Οι Βασικές Αρχές Εταιρικής Συμπεριφοράς, συμπεριλαμβάνονται στον Κώδικα Δεοντολογίας μας και διευκολύνουν την καθημερινή μας εργασία εμπράκτως. Σχετικά με τον Κώδικα Δεοντολογίας, οι εργαζόμενοι μπορούν να λύνουν τις απορίες τους απευθυνόμενοι στο Γραφείο Κανονιστικής Συμμόρφωσης μέσω των καναλιών επικοινωνίας της διαδικασίας «Ρώτα με!» ("Ask me!"). Οι σχετικές ερωτήσεις μπορούν να υποβληθούν μέσω της ηλεκτρονικής διεύθυνσης: askmecompliance@ote.gr, ή μέσω της τηλεφωνικής γραμμής +30 210 611 2345 (κατά τις εργάσιμες ημέρες και ώρες).

Οι Βασικές Αρχές Εταιρικής Συμπεριφοράς δημιουργήθηκαν ώστε να παρέχουν στους εργαζόμενους και στα στελέχη με ευθύνη διοίκησης ομάδας, έναν τυποποιημένο τρόπο αξιολόγησης ενεργειών και πράξεων, καθώς και τη δυνατότητα αξιολόγησης της σύννομης και ηθικής συμπεριφοράς σύμφωνα με τις επιταγές της ακεραιότητας και του σεβασμού στις εταιρικές Πολιτικές.



ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ

2.2 Στελέχωση και Ανάπτυξη

Είμαστε πεπεισμένοι ότι η μακροπρόθεσμη επιτυχία μας βασίζεται σε ικανούς εργαζόμενους. Η διαφορετικότητα των ανθρώπων μας με τα ποικίλα πολιτιστικά χαρακτηριστικά τους δημιουργούν προϋποθέσεις για να αποκομίσουν οι εργαζόμενοι μας σημαντικές επαγγελματικές εμπειρίες. Εργαζόμενοι με θέληση να επιτύχουν βρίσκουν σημαντικές προκλήσεις και ενδιαφέροντα έργα. Προσπαθούμε να ενισχύουμε τα talέντα των ανθρώπων μας, παρέχοντας σε όλους ίσες ευκαιρίες εκπαίδευσης και ανάπτυξης. Δέσμευσή μας είναι να προσπαθούμε κατ' αρχάς να καλύπτουμε κενές θέσεις εργασίας με δικούς μας εργαζόμενους. Με αυτό τον τρόπο επιτυγχάνουμε μακροπρόθεσμα τη διατήρηση των ταλέντων μέσα στον Όμιλο.

Επιπρόσθετα, για την επίτευξη αυτών των στόχων, εφαρμόζουμε τις Βασικές Αρχές Εταιρικής Συμπεριφοράς και στην επιλογή νέων εργαζομένων. Πέρα από τις απαιτήσεις, τα προσόντα και τις ικανότητες που απαιτούνται για κάποια θέση, εξετάζουμε κατά πόσο τα κίνητρα και οι αρχές κάθε υποψήφιου, ταιριάζουν με την εταιρική μας κουλτούρα.

2.3 Υπεύθυνη διοίκηση οργανωτικών αλλαγών

Στο σημερινό, ταχύτατα μεταβαλλόμενο επιχειρηματικό περιβάλλον, χρειάζεται κάποιες φορές να προσαρμοζόμαστε στις συνεχώς αυξανόμενες εξωτερικές πιέσεις, λαμβάνοντας τα κατάλληλα μέτρα αναδιάρθρωσης, αύξησης ή μείωσης του μεγέθους της οργάνωσής μας. Είναι ο μοναδικός τρόπος για να εξασφαλίσουμε βιώσιμες επιχειρηματικές πρακτικές που εξυπηρετούν τα συμφέροντα των εργαζομένων μας, αλλά και εκείνα μελλοντικών γενεών. Αυτό σημαίνει ότι προσαρμόζουμε και αλλάζουμε όχι μόνο δομές και διαδικασίες μας, αλλά επίσης τη φιλοσοφία και την τεχνολογία μας.

Δεν έχουμε τον αποκλειστικό έλεγχο όλων των αλλαγών που συντελούνται - μπορούμε όμως να αποφασίζουμε πώς θα διαμορφώνουμε τις αλλαγές και πώς θα τις υλοποιούμε μέσα στην οργάνωσή μας. Αναγνωρίζοντας την επίδραση των αλλαγών



ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ

στους εργαζόμενους και στη ζωή των οικογενειών τους, λαμβάνουμε υπεύθυνα τις επιχειρηματικές αποφάσεις μας. Πάντα λαμβάνουμε υπόψη τα νόμιμα συμφέροντα των εργαζομένων μας. Προσπαθούμε να αποφεύγουμε την ανάγκη αναδιάρθρωσης, εξετάζοντας προσεκτικά μια σειρά εναλλακτικών λύσεων. Προσπαθούμε να κατανοήσουμε τα επιχειρηματικά, νομικά, επαγγελματικά και ηθικά ζητήματα που προκύπτουν στη διαχείριση τέτοιων καταστάσεων. Όταν ένα πρόγραμμα αναδιάρθρωσης είναι αναπόφευκτο, καταβάλλουμε εύλογες προσπάθειες για να μειώσουμε, όσο είναι δυνατόν, τις αρνητικές κοινωνικές επιπτώσεις μιας τέτοιας κατάστασης. Επίσης προσπαθούμε να αναπτύξουμε συστήματα διαχείρισης αλλαγών, εφόσον αυτές επηρεάζουν μονάδες, ομάδες και άτομα του Ομίλου.

2.4 Υγεία, ασφάλεια και βιωσιμότητα

Αποδεχόμαστε την κοινωνική υπευθυνότητα για την προστασία του ανθρώπινου δυναμικού μας και την προστασία του περιβάλλοντος. Δρούμε με κοινωνικά υπεύθυνο τρόπο και εναρμονίζουμε τις σκέψεις και τις πράξεις μας σε βιώσιμες επιχειρηματικές πρακτικές για το συμφέρον των μελλοντικών γενεών, ενώ οικοδομούμε κοινωνική εμπιστοσύνη προστατεύοντας την ευημερία των ανθρώπων.

Θεωρούμε ότι η υγεία και η ασφάλεια αποτελούν ζωτικές προϋποθέσεις για την επιτυχία της εταιρείας. Παίζουν σημαντικό ρόλο στην ικανοποίηση και στην ευεξία των εργαζομένων, στην ποιότητα εργασίας, στην εταιρική κουλτούρα, αλλά και στη συγκράτηση του κόστους. Η προστασία της ζωής και της σωματικής ασφάλειας των εργαζομένων μας έχει προτεραιότητα έναντι των οικονομικών δεικτών. Επομένως, ενεργούμε προληπτικά λαμβάνοντας υπόψη τις σχετικές διατάξεις των νόμων σε εθνικό επίπεδο και τα αντίστοιχα πρότυπα ως ελάχιστες απαιτήσεις, τις οποίες συχνά υπερβαίνουμε. Στοχεύουμε όχι μόνο στην προστασία της υγείας των εργαζομένων μας, αλλά και στην υποστήριξη της ψυχολογικής τους ευεξίας. Προσπαθούμε συνεχώς να βελτιώνουμε την υγεία και την ασφάλεια σε όλες τις επιχειρησιακές μονάδες του Ομίλου και να συμπεριλαμβάνουμε ενεργά τους εργαζομένους μας στα μέτρα υγείας και ασφαλείας που λαμβάνουμε. Στόχος μας είναι να εφαρμόζουμε ένα



ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ

σύγχρονο σύστημα διοίκησης προκειμένου να εξασφαλίζουμε την αποτελεσματική υλοποίηση της πολιτικής μας για την υγεία και την ασφάλεια.

2.5 Αμοιβές και επιβράβευση

Η εφαρμογή συστημάτων αμοιβών, που κινητοποιούν τους εργαζόμενους και είναι εναρμονισμένα με τα δεδομένα των τοπικών αγορών, αποτελεί σημαντικό παράγοντα επιτυχίας της εταιρείας μας. Προσφέρουμε στους εργαζόμενούς μας δίκαιες, ανταγωνιστικές αμοιβές, λαμβάνοντας υπόψη τους μισθούς που ισχύουν στις αντίστοιχες εθνικές αγορές εργασίας, στις χώρες που δραστηριοποιούμαστε. Τηρούμε τους θεσμοθετημένους κανονισμούς και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, όπου υπάρχουν. Χρησιμοποιούμε ενεργά τις πρακτικές αμοιβών και επιδομάτων μας, ώστε να είμαστε ένας δίκαιος και ανταγωνιστικός εργοδότης στις αγορές εργασίας όπου λειτουργούμε και προσπαθούμε να δημιουργήσουμε μια φιλοσοφία υψηλής απόδοσης. Είναι ιδιαίτερα σημαντικό ότι αναγνωρίζουμε και ανταμείβουμε τους εργαζόμενους που έχουν εξαιρετικές επιδόσεις.

2.6 Εργασία- Προσωπική ζωή

Οι τεχνολογικές εξελίξεις και η τεράστια ανάπτυξη των αγορών τηλεπικοινωνιών αλλάζουν τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας μας. Η εργασία πρέπει να οργανώνεται με τρόπο που να καλύπτει την ανάγκη της εταιρείας για ευέλικτη και αποδοτική αξιοποίηση των εργαζομένων. Ταυτόχρονα, η εργασία πρέπει να ανταποκρίνεται στις σύγχρονες ανάγκες των εργαζομένων για μεγαλύτερη αυτονομία και έλεγχο του χρόνου τους.

Στόχος μας είναι να ηγηθούμε της προσπάθειας σύνδεσης εργασίας και προσωπικής ζωής. Σαν συνέπεια αυτού του στόχου και στο πλαίσιο της προσπάθειας να ενισχύσουμε την πολυμορφία και τη διαφορετικότητα των ανθρώπων μας, υποστηρίζουμε τους εργαζόμενους ώστε να διατηρήσουν μια υγιή ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής /οικογενειακής ζωής. Οι πρωτοβουλίες μας απευθύνονται



ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ

εξίσου σε νεώτερους και μεγαλύτερους εργαζόμενους, άγαμους και έγγαμους, με στόχο η ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής να γίνει σταθερό χαρακτηριστικό της εταιρικής μας φιλοσοφίας.

2.7 Ηγεσία

Η Βασική Αρχή Εταιρικής Συμπεριφοράς μας «Εξαιρετικό περιβάλλον για να εργαστώ και να αναπτυχθώ» είναι δεσμευτική για όλα τα στελέχη με ευθύνη διοίκησης ομάδας και απαιτεί μια κοινή αίσθηση της έννοιας της ηγεσίας σε όλο τον Όμιλο ΟΤΕ. Αυτός είναι ένας τρόπος κινητοποίησης των εργαζομένων μας ώστε ο Όμιλος ΟΤΕ να είναι η καλύτερη εταιρεία παροχής υπηρεσιών στον κλάδο μας.

Τα στελέχη του Ομίλου πρέπει να λειτουργούν ως πρότυπα των Βασικών Αρχών Εταιρικής Συμπεριφοράς και να κάνουν αυτό το όραμα πραγματικότητα για τις ομάδες τους. Αναμένουμε από τα στελέχη μας να θέτουν δύσκολους, αλλά ρεαλιστικούς στόχους, κινητοποιώντας ταυτόχρονα τις ομάδες τους για να προσπαθούν να τους πετύχουν. Η παρακίνηση των ομάδων είναι πολύ μεγάλης σημασίας, καθώς η υψηλή απόδοση και η συνολική επιτυχία των ομάδων είναι μεγαλύτερες από το άθροισμα των επιμέρους ατομικών αποδόσεων και επιτυχιών. Η ανάπτυξη συνεργασιών σε επίπεδο Ομίλου και οι διεθνείς ορίζοντες αποτελούν σημαντικά χαρακτηριστικά που απαιτούμε από τα στελέχη μας. Με την υποστήριξη ενός μεγάλου εκπαιδευτικού χαρτοφυλακίου αναμένουμε από τα στελέχη μας να αναδεικνύουν και να αναπτύσσουν τις ηγετικές τους δεξιότητες σε υψηλό επίπεδο.

2.8 Διαφορετικότητα

Ένα ευρύ φάσμα δεξιοτήτων και προσωπικοτήτων ενισχύει την ικανότητά μας για τεχνολογική καινοτομία, και κατ' επέκταση την επιχειρηματική επιτυχία μας. Η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού μας, η πολιτική για την ανάπτυξη ταλέντων και άλλες πρακτικές, βασίζονται στην αναγνώριση των δυνατοτήτων και της συνεισφοράς όλων. Αυτό υπογραμμίζεται από τη Βασική Αρχή Εταιρικής Συμπεριφοράς μας



ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ

«Συμπεριφέρομαι με σεβασμό και ακεραιότητα», μια αρχή και ένας τρόπος σκέψης που θέλουμε να ισχύει ανεξάρτητα από εθνικά και πολιτιστικά σύνορα.

Δεδομένων αυτών των κατευθύνσεων, η εταιρεία καταβάλλει κάθε δυνατή προσπάθεια για να δημιουργήσει ίσες ευκαιρίες για όλους τους σημερινούς αλλά και τους μελλοντικούς εργαζόμενους, ανεξάρτητα από το φύλο, την καταγωγή, τις ειδικές ανάγκες, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τη θρησκεία, τη συμμετοχή σε σωματεία, τις πολιτικές πεποιθήσεις κλπ. Αυτό υποστηρίζεται επίσης από τις πρακτικές προσλήψεων που ακολουθούμε, καθώς και από την παροχή υποστήριξης και καθοδήγησης, όταν χρειάζεται.

Αντιμετωπίζουμε σοβαρά τον κανόνα αποφυγής διακρίσεων με βάση το φύλο και, το 2010, εισαγάγαμε – πρωτοπόροι ανάμεσα σε μεγάλες διεθνείς εταιρείες – ποσόστωση που αφορά στην απασχόληση γυναικών. Στο τέλος του 2015, τουλάχιστον το 30% των ανωτέρων και μεσαίων βαθμίδων της διοίκησης της εταιρείας μας επιδιώκουμε να καλύπτεται από γυναίκες. Πέραν της διεύρυνσης της δεξαμενής ταλέντων μας, στόχος μας είναι να προσθέσουμε μακροπρόθεσμα αξία στην εταιρία μας αυξάνοντας τη διαφορετικότητα στα επίπεδα διοίκησης.

2.9 Απαγόρευση διακρίσεων και παρενοχλήσεων

Η εφαρμογή της Βασικής Αρχής Εταιρικής Συμπεριφοράς «Συμπεριφέρομαι με σεβασμό και ακεραιότητα» απαιτεί από όλους τους εργαζόμενους και τα στελέχη μας να επιδεικνύουν αμοιβαίο σεβασμό, αναγνώριση και εκτίμηση στις μεταξύ τους σχέσεις. Δεν ανεχόμαστε καμίας μορφής διάκριση, παρενόχλησης ή ψυχολογικής τρομοκρατίας και δεσμευόμαστε ιδιαίτερα να υποστηρίζουμε τις ίσες ευκαιρίες και την διαφορετικότητα στο ανθρώπινο δυναμικό, λαμβάνοντας υπόψη τις πολιτιστικές και νομικές ιδιαιτερότητες κάθε χώρας που δραστηριοποιούμαστε.

2.10 Δέσμευση και επικοινωνία

Η δέσμευση των εργαζομένων περιλαμβάνει επίσης την επικοινωνία. Στον Όμιλο ΟΤΕ, σκοπεύουμε να εδραιώσουμε και να διατηρήσουμε ένα εργασιακό περιβάλλον



ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ

που θα χαρακτηρίζεται από μια κουλτούρα ανοικτής επικοινωνίας και ανατροφοδότησης, με τα στελέχη και τους εργαζόμενους να δρουν με ίσους όρους. Για εμάς, η επικοινωνία είναι κάτι περισσότερο από απλή πληροφόρηση: σημαίνει ακούω και συμμετέχω ενεργά σε διάλογο. Θεωρούμε ότι οι καλύτερες λύσεις προκύπτουν από εξαιρετική ομαδική εργασία και ενθαρρύνουμε τους εργαζόμενούς μας να επικοινωνούν ανοιχτά μέσα από διαφορετικά κανάλια και μέσα επικοινωνίας, όπως οι συναντήσεις εργαζομένων και ο διάλογος μεταξύ τους, οι συλλογικές συγκεντρώσεις και η συμμετοχή σε έρευνες εργαζομένων, ως βασικά στοιχεία της φιλοσοφίας μας. Σε αυτή τη βάση, σκοπεύουμε να δημιουργήσουμε ένα εργασιακό κλίμα το οποίο θα υποστηρίζει την ικανοποίηση από την εργασία και θα δημιουργεί προϋποθέσεις ώστε οι εργαζόμενοι να εκφράζουν ανοιχτά και αντικειμενικά τις απόψεις τους, χωρίς να φοβούνται αντίποινα ή εκφοβισμό.

2.11 Σχέσεις με συνδικαλιστικά όργανα

Η διοίκηση της εταιρείας σε κάθε χώρα και η λειτουργία της ευθύνονται για τη διαμόρφωση των σχέσεων με συνδικαλιστικά όργανα μέσα στο πλαίσιο των κοινών αξιών μας, λαμβάνοντας υπόψη τους τοπικούς νόμους και τα τοπικά έθιμα.

Ως Όμιλος εταιρειών, ο οποίος δραστηριοποιείται στις διεθνείς αγορές, σεβόμαστε τις δημοκρατικά ή/και νομικά εγκεκριμένες μορφές συνεργασίας με τους εργαζόμενους και τους εκπροσώπους αυτών στις χώρες όπου λειτουργούν θυγατρικές μας. Επιπλέον, δεσμευόμαστε να έχουμε αμοιβαία εμπιστοσύνη και αμοιβαίο σεβασμό κατά τη συνεργασία μας.

Σεβόμαστε και αναγνωρίζουμε τη συνδικαλιστική ελευθερία και την απρόσκοπτη άσκηση των συναφών με αυτήν δικαιωμάτων (συλλογική οργάνωση και δράση) μέσα στο πλαίσιο των εθνικών κανονισμών, εθίμων και υφισταμένων συμφωνιών. Δεν επεμβαίνουμε ούτε περιορίζουμε ή εξαναγκάζουμε εργαζόμενους κατά την άσκηση των σχετικών τους δικαιωμάτων. Δεν θα υπάρξουν απειλές για αντίποινα ή άσκηση



ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ

πιέσεων ούτε υποσχέσεις για οφέλη σε περιπτώσεις έκφρασης οποιωνδήποτε απόψεων, επιχειρημάτων ή γνώμων εργαζομένων, οι οποίοι κάνουν χρήση των συναφών με τη συνδικαλιστική δράση δικαιωμάτων τους.

3 Κοινές ευθύνες

Κάθε εργαζόμενος είναι υπεύθυνος για τον τρόπο που χειρίζεται τις εργασιακές σχέσεις, είτε ως επικεφαλής ομάδας είτε ως μέλος της. Όλοι οι εργαζόμενοι ενεργούν σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική του Ομίλου ΟΤΕ με στόχο οι εργασιακές σχέσεις να διατηρηθούν όσο το δυνατόν παραγωγικότερες και να εδραιωθεί ένα δυναμικό εργασιακό περιβάλλον.

Όλοι οι εργαζόμενοι, αλλά ιδίως τα στελέχη με ευθύνη διοίκησης ομάδας, διαμορφώνουν ενεργά την εταιρική φιλοσοφία μας και την εμπειρία του να είναι κάποιος μέλος του Ομίλου ΟΤΕ. Επομένως, αναμένουμε από τα στελέχη μας να υποστηρίζουν και να προωθούν τα βασικά στοιχεία που περιλαμβάνει η παρούσα Πολιτική του Ομίλου ΟΤΕ και να εξασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι και τα νέα μέλη των ομάδων τους τη γνωρίζουν και την κατανοούν πλήρως. Επιπλέον, αναμένουμε από τα στελέχη μας να ηγούνται και να δρουν με τρόπο που σέβεται και υιοθετεί τις κοινές αξίες μας. Στόχος τους πρέπει να είναι να δημιουργήσουν ένα δυναμικό εργασιακό περιβάλλον που ενθαρρύνει την ανοικτή και άμεση επικοινωνία και επιτρέπει στους εργαζόμενους να εκφράζουν τις ανησυχίες τους χωρίς φόβο.

Τα στελέχη μας, καθώς και οι οργανωτικές μονάδες Ανθρώπινου Δυναμικού κάθε χώρας διαδραματίζουν ηγετικό ρόλο στη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων με βάση τις κοινές αξίες μας. Στο πλαίσιο αυτής της συνεχούς διαδικασίας, η οργανωτική μονάδα Ανθρώπινου Δυναμικού κάθε χώρας παρέχει επαγγελματική υποστήριξη στη διαχείριση των εργασιακών θεμάτων και στη βελτιστοποίηση της ποιότητας αυτών των σχέσεων.



ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ

Αν κάποιες θέσεις της παρούσας Πολιτικής συγκρούονται με την τοπική νομοθεσία ή τις τοπικές πρακτικές, οι αρμόδιες μονάδες της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού θα ενημερώσουν και θα προτείνουν εκείνες τις προσαρμογές που θα κάνουν την παρούσα Πολιτική κατάλληλη ώστε να συμμορφωθεί με την τοπική θεσμοθετημένη νομοθεσία ή τους κανονισμούς.

4 Χειρισμός θεμάτων ανάρμοστης συμπεριφοράς εργαζομένων και άλλων θεμάτων

Κατά την καθημερινή διενέργεια εργασιών ρουτίνας, ενδέχεται να προκύπτουν απορίες εργαζομένων που αφορούν στις σχετικές πολιτικές ή διευκρινίσεις ως προς τον τρόπο εφαρμογής αυτών. Επίσης, υπάρχουν πολλές άλλες καταστάσεις που μπορεί να δίνουν την εντύπωση παραβίασης της νομοθεσίας ή/και των πολιτικών της εταιρείας. Σε τέτοιες περιπτώσεις, που περιλαμβάνουν παράβαση ή υποψία παράβασης της παρούσας Πολιτικής του Ομίλου ΟΤΕ, οι εργαζόμενοι πρέπει να επικοινωνήσουν με τον άμεσο προϊστάμενό τους. Εάν αυτό δεν είναι δυνατό, τέτοιες περιπτώσεις μπορούν να προωθούνται μέσω της διαδικασίας «Πες μου!» (“Tell me!”) στο Γραφείο Κανονιστικής Συμμόρφωσης της εταιρείας τους ή στο Γραφείο Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου ΟΤΕ, μέσω των ακόλουθων καναλιών επικοινωνίας: Τηλ.: +30 210 611 2345 (εργάσιμες ημέρες και ώρες), fax: +30 210 611 6790, E-mail: tellmecompliance@ote.gr ή whistleblowing@ote.gr, ή μέσω της «Ηλεκτρονικής Φόρμας Υποβολής Καταγγελιών» (διαθέσιμη στο site ΟΤΕ, στην ενότητα Κανονιστική Συμμόρφωση-Καταγγελίες). Επίσης, με ταχυδρομική επιστολή υπόψη: ΟΤΕ Α.Ε.

Executive Director Κανονιστικής Συμμόρφωσης, Διαχείρισης Εταιρικών Κινδύνων & Ασφάλισης Ομίλου ΟΤΕ, Λ. Κηφισίας 99, ΤΚ 15124 Μαρούσι ή

Κανονιστική Συμμόρφωση Ομίλου ΟΤΕ, Ταχυδρομική Θυρίδα 61368 / ΤΚ 15104 Μαρούσι.



ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ

Επισημαίνεται ότι οι σχετικές πληροφορίες μπορούν να σταλούν ανώνυμα μέσω της «Ηλεκτρονικής Φόρμας Υποβολής Καταγγελιών», αλλά αυτό ενδείκνυται μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις, όταν οι εργαζόμενοι ανησυχούν ή φοβούνται ότι μπορεί να υποστούν σοβαρές προσωπικές, επαγγελματικές ή κοινωνικές συνέπειες.

Ο Όμιλος ΟΤΕ ασκεί κάθε νόμιμο δικαίωμα και παρεμβαίνει αποτελεσματικά στις περιπτώσεις όπου εργαζόμενοι ευθύνονται για σκόπιμη ανάρμοστη συμπεριφορά, καθώς και για παραβάσεις νομικών διατάξεων. Αυτό το κάνει ανεξάρτητα από το βαθμό ή τη θέση του εργαζόμενου μέσα στην εταιρεία.

5 Ημερομηνία ισχύος της παρούσας Πολιτικής του Ομίλου ΟΤΕ

Η παρούσα Πολιτική του Ομίλου θα τεθεί σε ισχύ άμεσα μετά από σχετική απόφαση των Διοικητικών Συμβουλίων της ΟΤΕ Α.Ε. και κάθε εταιρείας του Ομίλου και θα ισχύσει μέχρι την τροποποίηση ή την αντικατάστασή της με απόφαση του ίδιου οργάνου.