

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ

1. Προοίμιο

Η ΟΛΠ ΑΕ (εφεξής ΟΛΠ ή Εταιρεία) αναγνωρίζει την σημαντικότητα της προάσπισης και προώθησης των θεμελιωδών δικαιωμάτων και της αξιοπρέπειας των ατόμων τόσο εντός της εταιρείας όσο και στην ευρύτερη σφαίρα επιρροής της.

Η Εταιρεία δεσμεύεται να σέβεται, να προστατεύει και να προάγει τα ανθρώπινα δικαιώματα σε όλες τις δραστηριότητές της, λειτουργώντας με νομιμότητα, ακεραιότητα, διαφάνεια και κοινωνική υπευθυνότητα.

Η παρούσα Πολιτική Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων καθορίζει τις βασικές αρχές και δεσμεύσεις που διέπουν την προσέγγιση της Εταιρείας αναφορικά με τον σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα, το ενωσιακό δίκαιο και την ισχύουσα ελληνική νομοθεσία.

2. Σκοπός και Πεδίο Εφαρμογής

Ο σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι η έμπρακτη ενσωμάτωση της δέσμευσης του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στις επιχειρησιακές διαδικασίες, στα συστήματα εσωτερικού ελέγχου, στη λήψη αποφάσεων και στον στρατηγικό σχεδιασμό της Εταιρείας. Η παρούσα Πολιτική αποσκοπεί στο να διασφαλίσει ότι η Εταιρεία λειτουργεί κατά τρόπο που προλαμβάνει, εντοπίζει, αξιολογεί και αντιμετωπίζει αποτελεσματικά τυχόν αρνητικές επιπτώσεις στα ανθρώπινα δικαιώματα που ενδέχεται να προκύψουν από τις δραστηριότητές της.

Η Πολιτική υιοθετείται με απόφαση του αρμοδίου εταιρικού οργάνου και ισχύει σε όλο το ανθρώπινο δυναμικό που απασχολεί η εταιρεία ανεξαρτήτως ιεραρχικής βαθμίδας, ιδιότητας ή μορφής απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων, ενδεικτικώς και όχι περιοριστικώς, σχέσεων εξαρτημένης εργασίας, παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών, έμμισθης εντολής ή άλλης συμβατικής σχέσης. Περαιτέρω, οι αρχές και οι απαιτήσεις της παρούσας Πολιτικής εφαρμόζονται και δεσμεύουν, κατά το μέτρο που είναι εφικτό και σύμφωνα με το εφαρμοστέο δίκαιο και τους συμβατικούς όρους, όλους τους προμηθευτές αγαθών και υπηρεσιών, εργολάβους και υπεργολάβους, αναδόχους, συμβούλους και εξωτερικούς συνεργάτες καθώς

και για κάθε εν γένει φυσικό ή νομικό πρόσωπο που συναλλάσσεται με την Εταιρεία, στοχεύοντας στη διασφάλιση συνεπούς, υπεύθυνης και σύννομης επιχειρηματικής συμπεριφοράς σε ολόκληρη την αλυσίδα αξίας. Συμβάλει επιπρόσθετα στη συνολική στρατηγική βιώσιμης ανάπτυξης της Εταιρείας, μέσω της ταυτόχρονης εφαρμογής της με τις λοιπές διαδικασίες και πολιτικές που διέπουν ευρύτερα τις επιχειρηματικές δραστηριότητες της Εταιρείας.

3. Σεβασμός στα Ανθρώπινα Δικαιώματα

Η Πολιτική της Εταιρείας διέπεται από τις διεθνείς αρχές των ανθρωπίνων δικαιωμάτων που περικλείονται:

- i. στην Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, η οποία υιοθετήθηκε από τη Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών στις 10 Δεκεμβρίου του 1948,
- ii. στην Διακήρυξη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (International Labour Organization, ILO) για τις Θεμελιώδεις Αρχές και τα Δικαιώματα στην Εργασία, όπως αυτή υιοθετήθηκε στην 86η Σύνοδο της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας (1998) και τροποποιήθηκε στην 110η Σύνοδο (2022),
- iii. στο «Οικουμενικό Σύμφωνο» (UN Global Compact) που δημιουργήθηκε τον Ιούλιο του 2000 καλώντας τις επιχειρήσεις να ευθυγραμμίζουν τις λειτουργίες τους και τις στρατηγικές τους σύμφωνα με 10 παγκόσμια αποδεκτές αρχές στους τομείς των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, των συνθηκών εργασίας, του περιβάλλοντος και της καταπολέμησης της διαφθοράς,
- iv. στις κατευθυντήριες αρχές των Ηνωμένων Εθνών στην εργασία,
- v. στο Σύνταγμα της Ελλάδος
- vi. στις Κατευθυντήριες Οδηγίες του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (Ο.Ο.Σ.Α.)
- vii. στην εν γένει ενωσιακή και εθνική νομοθεσία.

Η Πολιτική περιλαμβάνει, ιδίως, τη διασφάλιση συνθηκών δίκαιης και αξιοπρεπούς εργασίας, τη διατήρηση υγιούς και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος, την προαγωγή της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών χωρίς διακρίσεις, το δικαίωμα στην οικογενειακή ζωή, το δικαίωμα συνδικαλισμού, το δικαίωμα στην ιδιωτικότητα, τη διαφάνεια και την επικοινωνία, την απαγόρευση της παιδικής εργασίας, της καταναγκαστικής εργασίας και εμπορίας ανθρώπων.

Ο σεβασμός των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων αποτελεί ύψιστης σημασίας αρχή της Εταιρείας μας, η οποία δεσμεύεται να προστατεύει και να προωθεί τον σεβασμό αυτών σε όλο το εύρος των λειτουργιών της. Η δέσμευση αυτή προκύπτει επιπρόσθετα μέσω μιας σειράς Κανονισμών, Πολιτικών και Διαδικασιών της Εταιρείας, τα οποία ευθυγραμμίζονται και εφαρμόζονται συνδυαστικά με την παρούσα Πολιτική. Πρόκειται μεταξύ άλλων, για τα ακόλουθα, ήδη εγκεκριμένα, κείμενα της ΟΛΠ ΑΕ:

- Γενικός Κανονισμός Προσωπικού
- Κώδικας Δεοντολογίας
- Πολιτική Βιώσιμης Ανάπτυξης
- Πολιτική Διαφορετικότητας, Ισότητας & Συμπερίληψης
- Κώδικας για την Καταπολέμηση της Διαφθοράς και της Δωροδοκίας
- Πολιτική και Διαδικασία Διαχείρισης Αναφορών / Καταγγελιών (Whistleblowing Policy)
- Πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία & για τη διαχείριση εσωτερικών καταγγελιών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης
- Σχέδιο Αντιμετώπισης Έκτακτων Καταστάσεων
- Κανονισμός Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας των εργαζομένων
- Κανονισμός Υγείας και Ασφάλειας της Εργασίας του Προβλήτα Ι - ΣΕΜΠΟ
- Σχέδιο Εκτάκτων Καταστάσεων του Τμήματος Σταθμού Αυτοκινήτων
- Διαδικασία Προσλήψεων
- Κανονισμός Διαδικασίας Αποχώρησης Προσωπικού λόγω Συμπλήρωσης Ορίου Ηλικίας
- Κανονισμός Χορήγησης ολιγόωρων αδειών στους εργαζόμενους λόγω εκτάκτων περιπτώσεων ή ειδικών αναγκών πέραν των προβλέψεων του Γενικού Κανονισμού Προσωπικού
- Πολιτική Εκπαίδευσης του Προσωπικού
- Πολιτική Προσωπικών Δεδομένων

4. Άρθρο 2 της Οικουμενικής Διακήρυξης Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων

Η Εταιρεία σέβεται, υιοθετεί και εφαρμόζει πλήρως όσα ορίζονται στην Οικουμενική Διακήρυξη Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων της Γενικής Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών και δη στο άρθρο 2: *«Κάθε άνθρωπος δικαιούται να επικαλείται όλα τα δικαιώματα και όλες τις ελευθερίες που προκηρύσσει η παρούσα Διακήρυξη, χωρίς καμία απολύτως διάκριση, ειδικότερα ως προς τη*

φυλή, το χρώμα, το φύλο, τη γλώσσα, τις θρησκείες, τις πολιτικές ή οποιεσδήποτε άλλες πεποιθήσεις, την εθνική ή κοινωνική καταγωγή, την περιουσία, τη γέννηση ή οποιαδήποτε άλλη κατάσταση. Δεν θα μπορεί ακόμα να γίνεται καμία διάκριση εξαιτίας του πολιτικού, νομικού ή διεθνούς καθεστώτος της χώρας από την οποία προέρχεται κανείς, είτε πρόκειται για χώρα ή εδαφική περιοχή ανεξάρτητη, υπό κηδεμονία ή υπεξουσία, ή που βρίσκεται υπό οποιονδήποτε άλλον περιορισμό κυριαρχίας».

5. Δικαίωμα σε ασφαλή χώρο εργασίας (ευνοϊκές συνθήκες εργασίας, σωματική και ψυχική εργασία, ελευθερία σκέψης, γνώμης και έκφρασης)

Η Εταιρεία σεβόμενη την προάσπιση της υγείας και της ασφάλειας στο χώρο εργασίας για τους εργαζομένους της ως κορυφαία προτεραιότητα, υιοθετεί κανονισμούς και πολιτικές που ρυθμίζουν ένα περιβάλλον απασχόλησης με γνώμονα την πρόληψη ατυχημάτων, την αντιμετώπιση τέτοιων τυχόν περιστατικών, τη διατήρηση αυστηρών προτύπων υγείας και ασφάλειας και την πρόβλεψη, αξιολόγηση και διαχείριση πιθανών κινδύνων. Διαθέτει δε ιατρό εργασίας και τεχνικό ασφαλείας, ενώ μισθώνει ασθενοφόρα για την εξυπηρέτηση σε περιπτώσεις ανάγκης εντός της Λιμενικής Ζώνης.

Ταυτόχρονα, έχει ρυθμίσει σφαιρικά δικλείδες ασφαλείας ώστε να εξασφαλίσει πως οι εργαζόμενοι της διατηρούν το δικαίωμα της ελευθερίας σκέψης, γνώμης και έκφρασης ώστε να συμβάλλουν στην πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών σχετικών με την σωματική και ψυχική υγεία και ασφάλεια στο χώρο εργασίας, είτε ως παρατηρητές είτε ως παθόντες τυχόν αστοχιών.

6. Δικαίωμα απαλλαγής από διακρίσεις - ίσες ευκαιρίες

Σεβόμενη τις βασικές αρχές *διαφορετικότητα- ισότητα- συμπερίληψη*, η Εταιρεία μεριμνά ώστε οι εργαζόμενοι της να γίνονται δέκτες των αντίστοιχων αυτών δικαιωμάτων, μέσω της παροχής ίσων ευκαιριών και την μηδενική ανοχή σε περιστατικά διακρίσεων. Υιοθετεί μάλιστα ένα ρυθμισμένο εργασιακό περιβάλλον, με κανάλια επικοινωνίας, ώστε όλοι οι εργαζόμενοι να διαθέτουν όλα τα μέσα να αναφέρουν με ασφάλεια και εχεμύθεια τέτοια τυχόν περιστατικά.

7. Δικαίωμα ελεύθερης συμμετοχής σε συλλογικά όργανα

Οι εργαζόμενοι της Εταιρείας κατέχουν το θεμελιώδες δικαίωμα ελεύθερης συμμετοχής σε συνδικαλιστικά όργανα και συλλογικές διαπραγματεύσεις, χωρίς το φόβο και την υπόνοια

απειλής αντιποίνων ή δυσμενούς διαχείρισης. Η δε Εταιρεία δεσμεύεται να διατηρεί εποικοδομητικό διάλογο με τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών αυτών οργάνων.

8. Δικαίωμα κοινωνικής ασφάλισης

Η Εταιρεία φροντίζει οι εργαζόμενοί της να λαμβάνουν παροχές που αφορούν την υγεία τους και εκτός εργασιακού περιβάλλοντος, όπως εκείνη της ασφάλισης υγείας με ειδικό ιδιωτικό ασφαλιστήριο συμβόλαιο, της εξασφάλισης αναρρωτικής άδειας καθώς και λοιπές ειδικές διευκολύνσεις.

9. Δικαίωμα στην ιδιωτικότητα

Ανταποκρινόμενη στην ιδιαίτερη διαχείριση που χρήζει το δικαίωμα στην ιδιωτικότητα, η Εταιρεία λαμβάνει όλα τα οριζόμενα στη νομοθεσία τεχνικά και οργανωτικά μέτρα ώστε να εξασφαλίσει την προστασία των προσωπικών δεδομένων. Διαθέτει θέση Υπευθύνου Προστασίας Δεδομένων (DPO), Πολιτική Προσωπικών Δεδομένων και λοιπές Πολιτικές, όπως ενδεικτικά η Πολιτική CCTV και η Πολιτική Cookies που εξασφαλίζουν τα δικαιώματα και τις προστασίες που απορρέουν νομοθετικά από το δικαίωμα της ιδιωτικότητας.

10. Δικαίωμα στην οικογενειακή ζωή

Μέλημα της Εταιρείας αποτελεί και η προστασία του δικαιώματος στην οικογενειακή ζωή, εξασφαλίζοντας στήριξη στους εργαζόμενους μέσω παροχής διευκολύνσεων, όπως πληθώρα οικογενειακών επιδομάτων, ειδικές άδειες για λόγους που αφορούν την γονική μέριμνα και λοιπές οικογενειακές συνθήκες, οικογενειακές εκδηλώσεις και λοιπά μέτρα ώστε να επιτευχθεί η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

11. Παιδική εργασία, καταναγκαστική εργασία και εμπορία ανθρώπων

Η Εταιρεία δεσμεύεται και εναρμονίζεται πλήρως με τις ισχύουσες διεθνείς, ενωσιακές και εθνικές διατάξεις σχετικά με τα κατώτατα όρια ηλικίας στις προσλήψεις των εργαζομένων σε όλο το εύρος των δραστηριοτήτων της. Ακόμη δεν υποχρεώνει με κανένα τρόπο και για καμία αιτία κανένα άτομο σε οποιαδήποτε μορφή καταναγκαστικής εργασίας ή υποχρεωτικής εργασίας ή εμπορίας ανθρώπων, αρχή η οποία εφαρμόζεται επίσης για όλο το εύρος εργασιών της Εταιρείας και δε χωρεί εξαιρέσεις.

12. Διαφάνεια και Επικοινωνία - Γραμμές αναφοράς περιστατικών στην ΟΛΠ ΑΕ

Η Εταιρεία με σεβασμό στη διαφάνεια και στην ελευθερία της επικοινωνίας εφαρμόζει βέλτιστες πρακτικές διαχείρισης παραπόνων και τυχόν παραβιάσεων δικαιωμάτων με στόχο τόσο την συμμόρφωση της με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο όσο και την ενίσχυση της εμπιστοσύνης των πελατών, συνεργατών, εργαζομένων και επενδυτών της καθώς και των εποπτικών αρχών. Στην Εταιρεία εντοπίζονται τρία κανάλια επικοινωνίας:

	ΘΕΜΑ	ΔΙΑΥΛΟΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ
1/	ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	<ul style="list-style-type: none"> - odk@olp.gr - Αυτοπροσώπως - Ταχυδρομικά (Ονομαστικά ή Ανώνυμα)
2/	WHISTLEBLOWING - ΑΝΑΦΟΡΕΣ -ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ	<ul style="list-style-type: none"> - whistleblowing@olp.gr - Σχετικά κυτία - Ταχυδρομικά (Ονομαστικά ή Ανώνυμα)
3/	ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗ ΠΕΛΑΤΩΝ	<ul style="list-style-type: none"> - clientservice@olp.gr

13. Επιτήρηση και έλεγχος

Η παρούσα πολιτική δύναται να ελεγχθεί από το Τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου ή/και τη Μονάδα Κανονιστικής Συμμόρφωσης ως προς την εφαρμογή της.

Η Πολιτική επικαιροποιείται κατόπιν σχετικής εισηγήσεως, με απόφαση του αρμοδίου οργάνου.

Πολιτική Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων ΟΛΠ Α.Ε.		
	Αρ. Απόφασης	Αποφασίζον Όργανο
Αρχική Έκδοση		