



**ΠΡΑΚΤΙΚΑ ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗΣ Δ.Σ.
ΔΙΑ ΠΕΡΙΦΟΡΑΣ
της 21^{ης} Δεκεμβρίου 2012**

Την 21^η Δεκεμβρίου 2012, ημέρα Παρασκευή, το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρίας με την επωνυμία “ΓΕΡΜΑΝΟΣ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ-ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΟΥ ΥΛΙΚΟΥ ΚΑΙ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ” και τον διακριτικό τίτλο “ΓΕΡΜΑΝΟΣ ΑΒΕΕ”, που εδρεύει στον Άγιο Στέφανο Αττικής (23ο χιλιόμετρο της Εθνικής οδού Αθηνών - Λαμίας), έλαβε τις κάτωθι αποφάσεις επί των παρακάτω θεμάτων της ημερήσιας διάταξης, χωρίς να λάβει χώρα συνεδρίασή του, σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 5 του άρθρου 21 του Κ.Ν. 2190/1920 όπως ισχύει.

Για την κατάρτιση του παρόντος πρακτικού συμφωνεί το σύνολο των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου που έχει ως εξής:

1. Ζαχαρίας Πιπερίδης, Πρόεδρος Δ.Σ.
2. Κωνσταντίνος Αποστολίδης, Αντιπρόεδρος Δ.Σ.
3. Αιμιλία Φιλίππου – Klörfer, Μέλος
4. Ειρήνη Νικολαΐδη, Μέλος
5. Κωνσταντίνος Λιαμίδης, Μέλος
6. Έλλη Δεσπότη, Μέλος

Το παρόν πρακτικό θεωρήθηκε για τη νομική διατύπωση από τη δικηγόρο κα **Ανθή Σαγιάννη**.

Καθήκοντα γραμματέα του Διοικητικού Συμβουλίου εκτελεί ο κ. **Κώστας Βογιατζής**.

ΘΕΜΑ 1^ο: ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΟΜΙΛΟΥ ΟΤΕ ΠΕΡΙ ΑΠΟΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΩΦΕΛΗΜΑΤΩΝ.

Προτείνεται η έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο της από 20.12.2012 Εισήγησης της Γενικής Διεύθυνσης Κανονιστικής Συμμόρφωσης, Διαχείρισης Εταιρικών Κινδύνων και Ασφάλισης Ομίλου ΟΤΕ, η οποία έχει ως εξής:

«Λαμβάνοντας υπόψη:

1. Την από 4/6/2009 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας για την υιοθέτηση δράσεων και πολιτικών του Προγράμματος Διαχείρισης Συστήματος Συμμόρφωσης του Ομίλου ΟΤΕ (Compliance Management System Program), σε συνέχεια της υπ’ αριθ. 300/29.05.2009 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της COSMOTE, της από 2831/20.05.2009 απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου της ΟΤΕ Α.Ε. και της με αριθ. πρωτ. 200348/20.05.2009 επιστολής του Προέδρου και Διευθύνοντα Συμβούλου της ΟΤΕ Α.Ε.
2. Την ανάγκη επικαιροποίησης της «Πολιτικής περί Αποδοχής και Προσφοράς Εταιρικών Δώρων Ομίλου ΟΤΕ» που εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της ΓΕΡΜΑΝΟΣ με την από 4/6/2009 απόφασή του και τέθηκε σε ισχύ από την 1η Ιουλίου 2009.
3. Την υπ’ αρ. 2912/13.12.2012 (θέμα 6ο) απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του ΟΤΕ για την μεταξύ άλλων έγκριση του συνημμένου στην παρούσα εισήγηση εγγράφου με τίτλο «Πολιτική περί Αποδοχής και Προσφοράς Ωφελημάτων Ομίλου ΟΤΕ» και την υπ’ αρ. 383/13.12.2012 (θέμα 2^ο) απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της COSMOTE για την έγκριση της εν λόγω πολιτικής δυνάμει της οποίας εξουσιοδοτήθηκε ο Γενικός Διευθυντής Κανονιστικής Συμμόρφωσης, Διαχείρισης Εταιρικών Κινδύνων & Ασφάλισης Ομίλου ΟΤΕ να μεριμνήσει, μέσα

	έγκριση). (άρθρο 8.3.2)		(συμπεριλαμβανομένων άλλων παροχών) γενικά 50 ευρώ (άρθρο 8.2.2)
Λοιπές εκδηλώσεις Προσκλήσεις σε συντρόφους	150 ευρώ (άρθρο 8.3.3)	Όχι	Όχι (άρθρο 8.2.3)
Γενικά, μη επιτρεπτή. (Εξαιρέσεις σύμφωνα με το άρθρο 8.2.3 παρ. 2 και 8.3.3 παρ. 3)			

IV. Υλικά δώρα

	Όριο αξίας
Πελάτες από τον ιδιωτικό τομέα (άρθρο 8.3.5, παρ. 1)	150 ευρώ
Ανώτερη διοίκηση πελατών ιδιωτικού τομέα (άρθρο 8.3.5, παρ. 2)	300 ευρώ (Υπέρβαση μόνο κατόπιν έγκρισης από το γραφείο Κανονιστικής Συμμόρφωσης)
Δημόσιος τομέας (άρθρο 8.2.5, παρ. 1)	50 ευρώ (Μόνο εάν μπορεί να χρησιμοποιηθεί στην εργασία!)

Παράρτημα 3: Υπόδειγμα επιστολής για την επιστροφή μη αποδεκτών ωφελημάτων

Ημερομηνία
Αγαπητέ/Αγαπητή Κε/Κα,

Θα ήθελα να σας ευχαριστήσω για το/τα δώρο[α] που η εταιρεία σας μου προσέφερε, ωστόσο παρακαλώ να κατανοήσετε ότι σύμφωνα με τους εσωτερικούς κανονισμούς του Ομίλου ΟΤΕ, δεν μου επιτρέπεται να το/τα αποδεχτώ και ως εκ τούτου σας το/τα επιστρέφω.

Με Φιλικούς Χαιρετισμούς,

(Υπογραφή)»

2. **Εξουσιοδοτεί** τον Γενικό Διευθυντή Κανονιστικής Συμμόρφωσης, Διαχείρισης Εταιρικών Κινδύνων & Ασφάλισης Ομίλου ΟΤΕ να μεριμνήσει, μέσα στο πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας, ώστε οι θυγατρικές εταιρείες της GERMANOS να υιοθετήσουν, μέσω των αρμοδίων οργάνων τους, την συνημμένη «Πολιτική περί Αποδοχής και Προσφοράς Ωφελημάτων Ομίλου ΟΤΕ» (“OTE Group Policy on Accepting and Granting of Benefits”).

Η παρούσα απόφαση επικυρώνεται αυθημερόν.

ΘΕΜΑ 2^ο: ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΟΤΕ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ.

Προτείνεται η έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο της από 20.12.2012 Εισηγήσης της Γενικής Διεύθυνσης Κανονιστικής Συμμόρφωσης, Διαχείρισης Εταιρικών Κινδύνων και Ασφάλισης Ομίλου ΟΤΕ, η οποία έχει ως εξής:

«Λαμβάνοντας υπ’ όψη τα εξής:

1. Την από 4/6/2009 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας για την υιοθέτηση δράσεων και πολιτικών του Προγράμματος Διαχείρισης Συστήματος Συμμόρφωσης του Ομίλου ΟΤΕ (Compliance Management System Program), σε συνέχεια της υπ’ αριθ. 300/29.05.2009 απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου της COSMOTE, της από

2831/20.05.2009 απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου της ΟΤΕ Α.Ε. και της με αριθ. πρωτ. 200348/20.05.2009 επιστολής του Προέδρου και Διευθύνοντα Συμβούλου της ΟΤΕ Α.Ε.

2. Την ανάγκη εναρμόνισης, σε όλες τις εταιρίες του Ομίλου ΟΤΕ, των αρχών και προτύπων που διέπουν τις σχέσεις με τους εργαζομένους, και των διοικητικών στελεχών θεωρείται σημαντική η υιοθέτηση «Πολιτικής του Ομίλου ΟΤΕ για τις Εργασιακές Σχέσεις» που περιγράφει το πλαίσιο μέσα στο οποίο όλοι οι εργαζόμενοι θα έχουν τη δυνατότητα να συμβάλλουν στην επιχειρησιακή απόδοση, να συνεισφέρουν ατομικά στους επιχειρησιακούς στόχους και να προσδώσουν αυξημένη αξία σε κάθε εταιρεία του Ομίλου.
3. Την υπ' αρ. 383 της 20/12/2012 (θέμα 3^ο) απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της COSMOTE για την έγκριση του συνημμένου στην παρούσα εισήγηση «Πολιτική του Ομίλου ΟΤΕ για τις Εργασιακές Σχέσεις» δυνάμει της οποίας εξουσιοδοτήθηκε ο Γενικός Διευθυντής Κανονιστικής Συμμόρφωσης, Διαχείρισης Εταιρικών Κινδύνων & Ασφάλισης Ομίλου ΟΤΕ να μεριμνήσει, μέσα στα πλαίσια της ισχύουσας νομοθεσίας ώστε οι θυγατρικές εταιρείες της COSMOTE να υιοθετήσουν, μέσω των αρμοδίων οργάνων τους, τη συνημμένη Πολιτική του Ομίλου ΟΤΕ για τις Εργασιακές Σχέσεις ("ΟΤΕ Group Policy on Employee Relations").

Εισηγούμεστε:

1. Την έγκριση της συνημμένης στην παρούσα εισήγηση Πολιτικής του Ομίλου ΟΤΕ για τις Εργασιακές Σχέσεις ("ΟΤΕ Group Policy on Employee Relations"), και
2. Την εξουσιοδότηση του Γενικού Διευθυντή Κανονιστικής Συμμόρφωσης, Διαχείρισης Εταιρικών Κινδύνων & Ασφάλισης Ομίλου ΟΤΕ να μεριμνήσει, μέσα στο πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας, ώστε οι θυγατρικές εταιρείες της ΓΕΡΜΑΝΟΣ να υιοθετήσουν, μέσω των αρμοδίων οργάνων τους, τη συνημμένη Πολιτική του Ομίλου ΟΤΕ για τις Εργασιακές Σχέσεις ("ΟΤΕ Group Policy on Employee Relations").»

Δεν διατυπώθηκαν αντιρρήσεις για τη συζήτηση του θέματος.

Το Διοικητικό Συμβούλιο, **αποφασίζει ομόφωνα** τα εξής:

1. **Εγκρίνει** την Πολιτική του Ομίλου ΟΤΕ για τις Εργασιακές Σχέσεις («ΟΤΕ Group Policy on Employee Relations»), η οποία έχει ως εξής:



ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ Α.Ε.

**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)

ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΤΡΙΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΟΤΕ

ΓΕΝΙΚΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΗΣ ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗΣ, ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΩΝ ΚΙΝΔΥΝΩΝ & ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΟΜΙΛΟΥ ΟΤΕ

Πίνακας περιεχομένων

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

Περίληψη

Η παρούσα Πολιτική καθορίζει τα βασικά στοιχεία που διέπουν και χαρακτηρίζουν τις εργασιακές σχέσεις μέσα στον Όμιλο ΟΤΕ. Περιγράφει τι προσβέουμε σε σχέση με τους εργαζόμενους 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.

Σημείωση:

Η παρούσα Πολιτική θα είναι διαθέσιμη σε όλους τους εργαζόμενους του Ομίλου ΟΤΕ και θα είναι αναρτημένη στα τοπικά intranets, ή σε άλλα διαθέσιμα μέσα εσωτερικής ενημέρωσης των εργαζομένων.

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.

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.

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!").

Πληροφορίες επικοινωνίας για το «Ρώτα με!»:

Γραφείο Κανονιστικής Συμμόρφωσης COSMOTE

- e-mail: cosmotecomplianceoffice@cosmote.gr
- Τηλ.: 210 637 2345
- fax: 210 617 7300 ή
- στον Υπεύθυνο Κανονιστικής Συμμόρφωσης της Εταιρείας σας.

Γραφείο Κανονιστικής Συμμόρφωσης ΟΤΕ

- e-mail: Askmecompliance@ote.gr, complianceoffice@ote.gr
- Τηλ.: 210 61 12345 (Δευτέρα – Παρασκευή, 9:00 πμ – 17:00 μμ)
- Fax: 210 611 6790

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.

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 εργαζόμενοί μας σημαντικές επαγγελματικές εμπειρίες. Εργαζόμενοι με θέληση να επιτύχουν βρίσκουν σημαντικές προκλήσεις και ενδιαφέροντα έργα. Προσπαθούμε να ενισχύουμε τα talenta 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 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 συμπεριλαμβανούμε ενεργά τους εργαζομένους μας στα μέτρα υγείας και ασφαλείας που λαμβάνουμε. Στόχος μας είναι να εφαρμόζουμε ένα 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 εργαζομένους 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 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 «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.

1.9 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 καμιά μορφή 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.

1.10 Δέσμευση και επικοινωνία

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

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 συμπεριφο-ράς 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.: ++210 611 2345 (εργάσιμες ημέρες και ώρες), fax: ++ 210 611 6790, E-mail: complianceoffice@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. Γενική Διεύθυνση Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου ΟΤΕ, Λ. Κηφισίας 99, Τ.Κ. 15124, Μαρούσι, Ελλάδα, ή ΟΤΕ Α.Ε., Γενική Διεύθυνση Κανονιστικής Συμμόρφωσης Ομίλου ΟΤΕ, Ταχυδρομική Θυρίδα 61368, Τ.Κ. 15104, Μαρούσι, Ελλάδα. 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.»

2. **Εξουσιοδοτεί** τον Γενικό Διευθυντή Κανονιστικής Συμμόρφωσης, Διαχείρισης Εταιρικών Κινδύνων & Ασφάλισης Ομίλου ΟΤΕ να μεριμνήσει, μέσα στο πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας, ώστε οι θυγατρικές εταιρείες της GERMANOS να υιοθετήσουν, μέσω των αρμοδίων οργάνων τους, τη συνημμένη Πολιτική του Ομίλου ΟΤΕ για τις Εργασιακές Σχέσεις (“ΟΤΕ Group Policy on Employee Relations”).»

Η παρούσα απόφαση επικυρώνεται αυθημερόν.

ΘΕΜΑ 3^ο: ΕΓΚΡΙΣΗ ΤΗΣ ΑΝΑΝΕΩΣΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗΣ ΟΡΩΝ ΤΗΣ ΑΠΟ 9/12/2003 ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ LOGISTICS – ΑΠΟΘΗΚΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΝΟΜΗΣ ΜΕΤΑΞΥ ΤΗΣ GERMANOS Α.Β.Ε.Ε. ΚΑΙ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ ΑΦΟΡΟΛΟΓΗΤΩΝ ΕΙΔΩΝ Α.Ε. ΠΑΡΟΧΗ ΕΞΟΥΣΙΟΔΟΤΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΓΡΑΦΗ ΤΗΣ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ.

Προτείνεται η έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο της από 20.12.2012 Εισήγησης της Γενικής Διεύθυνσης Λειτουργιών και Συστημάτων Πληροφορικής, η οποία έχει ως εξής:

«Η GERMANOS, δυνάμει της υπάρχουσας από 9/12/2003 σχετικής σύμβασης (εφ’ εξής η «Σύμβαση») μεταξύ της GERMANOS και της ανώνυμης εταιρείας ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ ΑΦΟΡΟΛΟΓΗΤΩΝ ΕΙΔΩΝ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΚΜΕΤΑΛΕΥΣΗΣ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ ΑΦΟΡΟΛΟΓΗΤΩΝ ΕΙΔΩΝ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ, ΒΙΟΤΕΧΝΙΚΗ ΤΕΧΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ Α.Ε. (εφεξής «Κ.Α.Ε.»), έχει αναλάβει, μεταξύ άλλων, τη διανομή εμπορευμάτων της Κ.Α.Ε. Α.Ε., η οποία διατηρεί καταστήματα εντός των αερολιμένων, των λιμένων και των μεθοριακών σταθμών της χώρας (εφ’ εξής «Καταστήματα»). Η διάρκεια της Σύμβασης, δυνάμει διαδοχικών τροποποιήσεων αυτής (με τελευταία αυτήν της 11.03.2011) έληξε στις 31.12.2012. Ήδη τα μέρη συζήτησαν και συμφώνησαν να τροποποιήσουν εκ νέου την Σύμβαση και ειδικότερα ως προς τα κάτωθι:

- (α) την ανανέωση της διάρκειας της Σύμβασης για ένα επιπλέον έτος, με αναδρομική ισχύ από την λήξη της τελευταίας παράτασης, ήτοι από 1/1/2013 έως 31/12/2013.
- (β) την ενοικίαση επιπλέον αποθηκευτικού χώρου στην Κ.Α.Ε. Α.Ε. έκτασης 96,55 τμ λόγω αυξημένων αναγκών αποθήκευσης και διακίνησης αυτής
- (γ) την τροποποίηση του σχετικού με το τίμημα όρου της Σύμβασης, ως εξής: