



Ομιλική Γενική Διεύθυνση  
Ανθρώπινου Δυναμικού &  
Οργάνωσης

Διεύθυνση Λειτουργιών  
Ανθρώπινου Δυναμικού

Ομιλική Γενική Διεύθυνση  
Νομικών Υποθέσεων &  
Εταιρικής Διακυβέρνησης

Διεύθυνση Συμμόρφωσης  
& Εταιρικής  
Διακυβέρνησης

## ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ

Απόφαση Δ.Σ.

## ΙΣΤΟΡΙΚΟ ΕΓΚΡΙΣΕΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΜΟΝΑΔΑ (POLICY OWNER)	Διεύθυνση Συμμόρφωσης και Εταιρικής Διακυβέρνησης Ομιλική Γενική Διεύθυνση Νομικών Υπηρεσιών και Εταιρικής Διακυβέρνησης Διεύθυνση Λειτουργιών Ανθρωπίνου Δυναμικού Ομιλική Γενική Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού & Οργάνωσης	
06.06.2022	Εγκριση και υιοθέτηση Πολιτικής	Διοικητικό Συμβούλιο ΔΕΗ (Απόφαση υπ' αριθ. 54)
29.12.2025	Αναθεώρηση της Πολιτικής με σκοπό την ευθυγράμμισή της με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο, τις εσωτερικές Πολιτικές και διαδικασίες της Εταιρείας και του Ομίλου.	Ομιλικός Γενικός Διευθυντής Νομικών Υπηρεσιών και Εταιρικής Διακυβέρνησης - ΟΓΔΝΥΕΔ και Ομιλική Γενική Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού & Οργάνωσης - ΟΓΔΑΔΟ (Απόφαση υπ' αριθ. 12)

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ΔΕΗ Α.Ε., μητρική εταιρεία, και οι θυγατρικές της εταιρείες (εφεξής «Όμιλος ΔΕΗ») είναι ένας καινοτόμος επιχειρηματικός Όμιλος, πρωτοπόρος στη δημιουργία και ανάπτυξη της απασχόλησης, των σχέσεων εργασίας και της εξέλιξης του ανθρώπινου δυναμικού, ακολουθώντας βέλτιστες πρακτικές και κανόνες για την επίτευξη της αριστείας. Ο σεβασμός και η προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στις δραστηριότητές του, αλλά και στις σχέσεις με τους επιχειρηματικούς εταίρους ήταν διαχρονικά ενταγμένα στις προτεραιότητες του Ομίλου.

Στο πλαίσιο αυτό και σε συνέχεια των δεσμεύσεων για την εφαρμογή των 10 Αρχών του Οικουμενικού Συμφώνου, όπως έχουν ενσωματωθεί και σε άλλες πολιτικές του Ομίλου, η παρούσα πολιτική αφορά τη συνέχεια και συνεχή βελτίωση των αποτελεσμάτων σε σχέση με τα ουσιώδη θέματα που αφορούν τους εργαζόμενους, άλλα επηρεαζόμενα μέρη και ομάδες που σχετίζονται με τις σύγχρονες και μελλοντικές δραστηριότητες του Ομίλου.

Αυτό περιλαμβάνει:

**Εκπαίδευση και Ευαισθητοποίηση:** Η μητρική εταιρεία και οι θυγατρικές πραγματοποιούν τακτικές εκπαιδεύσεις για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σχετικά με τις αρχές των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και τις σχετικές δεσμεύσεις του Ομίλου. Οι δράσεις αυτές συμβάλλουν στο να γνωρίζουν όλοι οι εργαζόμενοι τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους.

**Παρακολούθηση και υποβολή εκθέσεων:** Η μητρική εταιρεία και κάθε θυγατρική εφαρμόζει μηχανισμούς για την παρακολούθηση της συμμόρφωσης με τα πρότυπα ανθρωπίνων δικαιωμάτων και τη σχετική ενημέρωση της μητρικής εταιρείας, ΔΕΗ Α.Ε..

**Συμμετοχή κοινωνικών εταίρων:** Η μητρική εταιρεία και οι θυγατρικές της συνεργάζονται με τις τοπικές κοινότητες, τους προμηθευτές και τα λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη για την προώθηση και τον σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Αυτό περιλαμβάνει διαδικασίες για τον εντοπισμό και τον μετριασμό τυχόν επιπτώσεων και κινδύνων σχετικά με τα ανθρώπινα δικαιώματα που σχετίζονται με τις δραστηριότητες των προμηθευτών και των λοιπών ενδιαφερομένων μερών.

## ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η παρούσα Πολιτική εκφράζει την πρόθεση του Ομίλου ΔΕΗ για μη ανοχή στην παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, με την αποφυγή τόσο των σχετικών παραβιάσεων εκ μέρους των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής, όσο και των συναλλαγών με τρίτα μέρη που έχουν προκαλέσει αποδεδειγμένα (τουλάχιστον με την έκδοση πρωτόδικης δικαστικής απόφασης) παραβιάσεις των εν λόγω δικαιωμάτων. Η παρούσα Πολιτική θεσπίζει ένα πλαίσιο για την εναρμόνιση και περαιτέρω υλοποίηση των βασικών απαιτήσεων (νομικών και άλλων) που αφορούν τον σεβασμό και την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, τόσο στο εσωτερικό περιβάλλον του Ομίλου, όσο και στη σφαίρα σε πρώτο επίπεδο επιρροής του.

## ΠΗΓΕΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ

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

1. Η Διεθνής Χάρτα των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.
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 Κατευθυντήριες Οδηγίες του Ο.Ο.Σ.Α. (Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης) για τις Πολυεθνικές Επιχειρήσεις (OECD Guidelines for Multinational Enterprises).
4. Η Διακήρυξη για τις Θεμελιώδεις Αρχές και τα Δικαιώματα στην Εργασία και οι Θεμελιώδεις Συμβάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO).
5. Οι Στόχοι για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη (SDGs) των ΗΕ και η Ατζέντα 2030 για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη.
6. Οι Διεθνείς Συμβάσεις του ΟΗΕ για τα ανθρώπινα δικαιώματα.
7. Η Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Προστασία των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και των Θεμελιωδών Ελευθεριών (Ε.Σ.Δ.Α.).
8. Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης (European Social Charter).

## ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η παρούσα Πολιτική εφαρμόζεται:

- i. στα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου,
- ii. στα Στελέχη,
- iii. στα Μέλη των Επιτροπών,

iv. στους εργαζόμενους της Εταιρείας με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, τους παρέχοντες υπηρεσίες με συμβάσεις έμμισθης ή άμισθης εντολής, έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών και προσωρινής απασχόλησης, τους ασκούμενους, μαθητευόμενους και εθελοντές, επηρεαζόμενα ενδιαφερόμενα μέρη, στα οποία περιλαμβάνονται, οι συνεργάτες / προμηθευτές της Εταιρείας, που συνεργάζονται άμεσα με τον Όμιλο και συμμετέχουν στον πρώτο κύκλο της εφοδιαστικής αλυσίδας τους. Τα ως άνω ενδιαφερόμενα μέρη που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής, καλούνται να την αποδεχτούν και να συνδράμουν, στο μέτρο που τους αναλογεί, στην εφαρμογή της.

Ο Όμιλος ΔΕΗ μεριμνά ώστε να συνεργάζεται με προμηθευτές και άλλους τρίτους που έχουν αναπτύξει παρόμοιες πολιτικές στις επιχειρήσεις τους.

## ΥΙΟΘΕΤΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟ ΤΙΣ ΘΥΓΑΤΡΙΚΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ

Η παρούσα Πολιτική υιοθετείται και εφαρμόζεται από τις θυγατρικές Εταιρείες, υπό την προϋπόθεση ότι δεν αντίκειται σε ειδικότερες εθνικές ή τομεακές ρυθμίσεις που διέπουν κάθε Εταιρεία του Ομίλου.

Η Πολιτική υιοθετείται από κάθε θυγατρική Εταιρεία, με απόφαση του Διοικητικού

Συμβουλίου της, καθιστώντας τη δεσμευτική για όλα τα στελέχη και τους εργαζόμενους της εκάστοτε εταιρείας.

Η Πολιτική υιοθετείται και εφαρμόζεται από τις θυγατρικές Εταιρείες, με τις αναγκαίες προς τούτο προσαρμογές που το μέγεθος και οι εκάστοτε δραστηριότητες κάθε Εταιρείας επιβάλλουν, χωρίς να τροποποιούνται οι βασικές αρχές και υποχρεώσεις της.

Οι θυγατρικές οφείλουν να δημιουργήσουν μηχανισμούς ανατροφοδότησης που επιτρέπουν στους εργαζόμενους και σε άλλα ενδιαφερόμενα μέρη να αναφέρουν τυχόν ανησυχίες ή παραβιάσεις της πολιτικής για τα ανθρώπινα δικαιώματα (βλ. ενότητα XX).

## **ΣΕΒΑΣΜΟΣ ΣΤΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ**

Ο Όμιλος ΔΕΗ, στο πλαίσιο του πεδίου δράσης του, ενεργεί προληπτικά και φροντίζει για την προάσπιση, το σεβασμό και την τήρηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Παράλληλα, θέτει σε λειτουργία μηχανισμούς αποκατάστασης και επανόρθωσης σε περίπτωση που προκύψει τυχόν παραβίαση των Αρχών της παρούσας Πολιτικής.

### **i. Υγεία και Ασφάλεια στην εργασία**

Η Υγεία και η Ασφάλεια στην εργασία αποτελούν ύψιστα αγαθά και η προστασία τους συνδέεται άμεσα με την προάσπιση της ανθρώπινης ζωής, που σε κάθε περίπτωση αναγνωρίζεται ως όριο απαραβίαστο. Ο Όμιλος επενδύει στην ανάπτυξη και καλλιέργεια της εταιρικής κουλτούρας που υποστηρίζει ένα ασφαλές περιβάλλον εργασίας, υιοθετώντας βέλτιστες πρακτικές για την καταγραφή, παρακολούθηση και συνεχή μείωση των παραγόντων που ενδέχεται να οδηγήσουν σε ατυχήματα, παρ' ολίγον ατυχήματα ή απώλεια χρόνου εργασίας.

Ο Όμιλος ΔΕΗ επενδύει στην εκπαίδευση των εργαζομένων και ενισχύει τα συστήματα διαχείρισης υγείας και ασφάλειας στην εργασία, ενώ παράλληλα ενθαρρύνει τους συνεργάτες του να εφαρμόζουν αντίστοιχα συστήματα στους χώρους εργασίας τους.

Ο Όμιλος ΔΕΗ ενημερώνει συστηματικά τους εργαζόμενους σχετικά με θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία και διαθέτει τα κατάλληλα Μέσα Ατομικής Προστασίας για την κάθε θέση εργασίας.

### **ii. Κατάλληλες συνθήκες εργασίας**

Ο Όμιλος ΔΕΗ αμείβει το προσωπικό του, 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, ο Όμιλος μεριμνά ώστε οι εργαζόμενοι να αμείβονται εγκαίρως και σε τακτική 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 σχέσης εργασίας.

### **iii. Ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και της συλλογικής διαπραγμάτευσης**

Ο Όμιλος ΔΕΗ τηρεί τις επιταγές της νομοθεσίας σχετικά με το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι και των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι που συμμετέχουν σε νομικό αναγνωρισμένο εργατικό σωματείο (όπου αυτό ισχύει) 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.

### **iv. Απαγόρευση Διακρίσεων/Βίας και Παρενόχλησης στην εργασία**

Ο Όμιλος ΔΕΗ αναγνωρίζει τη σημασία της διαφορετικότητας και επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε παραβιάσεις που αφορούν περιστατικά άνισης μεταχείρισης, βίας και παρενόχλησης. Στο πλαίσιο αυτό, αναγνωρίζει επίσης την ανάγκη λήψης μέτρων προστασίας των δικαιωμάτων που αφορούν πιο ευάλωτες ομάδες ατόμων (όπως γυναίκες, μετανάστες, άτομα με αναπηρία, σύμφωνα με τον κατ' εξουσιοδότηση κανονισμό (ΕΕ) 2023/2772 της Επιτροπής της 31ης Ιουλίου 2023), σε όλες τις λειτουργίες του.

Παρέχονται ίσες ευκαιρίες κατά την πρόσληψη, καθώς και την ανάπτυξη, εκπαίδευση, κατάρτιση, αμοιβή και αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζομένων του. 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 οποιοσδήποτε άλλης κατάστασης η οποία προστατεύεται από την ισχύουσα νομοθεσία.

Ο Όμιλος δεν δέχεται οποιοδήποτε μορφή σωματικής, λεκτικής, σεξουαλικής ή ψυχολογικής παρενόχλησης ή βίας, καθώς επίσης απειλές και εκφοβισμό στην εργασία, υιοθετώντας σχετικό μηχανισμό λήψης και άμεσης διερεύνησης αναφορών/καταγγελιών περιστατικών βίας και παρενόχλησης (βλ. και [«Πολιτική κατά της Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία»](#)).

### **v. Παιδική Εργασία**

Ο Όμιλος ΔΕΗ επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε παραβιάσεις που αφορούν περιστατικά παιδικής εργασίας. Λειτουργεί σύμφωνα με όλους τους νόμους σχετικά με την τήρηση των κατώτατων ορίων ηλικίας στις προσλήψεις εργαζομένων και συμβάλει με κάθε δυνατό τρόπο και μέσο στην προσπάθεια εξάλειψης της παιδικής εργασίας.

#### **vi. Δουλεία, καταναγκαστική εργασία και εμπορία ανθρώπων**

Ο Όμιλος ΔΕΗ επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε παραβιάσεις που αφορούν περιστατικά καταναγκαστικής εργασίας, καθώς και σε συνθήκες που μπορεί να ευνοήσουν οποιοδήποτε μορφή σύγχρονης δουλείας. Ο Όμιλος απαγορεύει κάθε μορφής καταναγκαστικής, υποχρεωτικής ή δεσμευμένης εργασίας ή εμπορίας ανθρώπων.

#### **vii. Προστασία Προσωπικών Δεδομένων**

Ο Όμιλος ΔΕΗ λαμβάνει όλα τα κατάλληλα μέτρα προκειμένου να διασφαλίσει την εμπιστευτικότητα, την ασφάλεια και την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων και των πελατών του και να αποτρέψει την αλλοίωση, τη βλάβη, την απώλεια, την καταστροφή τους, αλλά και την προσβασιμότητά τους από μη εξουσιοδοτημένα τρίτα μέρη.

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) (βλ. και την «[Πολιτική Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων](#)»).

#### **viii. Ηθικές πρακτικές μάρκετινγκ**

Η χρησιμοποίηση αθέμιτων ή παραπλανητικών στρατηγικών διαφήμισης και μάρκετινγκ δεν αποτελεί επιλογή της ΔΕΗ. Ο Όμιλος ΔΕΗ δεσμεύεται στην υπεύθυνη επικοινωνία με τους καταναλωτές και τους τελικούς χρήστες

#### **ix. Καταπολέμηση της Διαφθοράς**

Ο Όμιλος ΔΕΗ επιδεικνύει μη ανοχή σε παραβιάσεις που αφορούν περιστατικά διαφθοράς και λειτουργεί κατά αυτής σε όλες τις μορφές της. Απαγορεύει και δεν ανέχεται οποιοδήποτε μορφή δωροδοκίας ή εκβιασμού, ενώ μεριμνά προληπτικά για την ανάπτυξη διαδικασιών και πρακτικών για την καταπολέμηση και αντιμετώπιση της διαφθοράς.

#### **x. Προστασία Περιβάλλοντος**

Ο Όμιλος ΔΕΗ υποστηρίζει και υιοθετεί μια προληπτική προσέγγιση στις περιβαλλοντικές προκλήσεις. Αναλαμβάνει συνεχώς πρωτοβουλίες για τη μείωση του περιβαλλοντικού του αποτυπώματος και ενθαρρύνει την ανάπτυξη και τη διάδοση φιλικών προς το περιβάλλον τεχνολογιών με στόχο την επίτευξη της ενεργειακής-πράσινης μετάβασης.

#### **xi. Δικαιώματα των Επηρεαζόμενων Τοπικών Κοινοτήτων**

Ο Όμιλος ΔΕΗ αναγνωρίζει τη σημαντικότητα της σχέσης και την επιρροή που ασκεί, σε βάθος δεκαετιών στις θετικά ή αρνητικά επηρεαζόμενες τοπικές κοινωνίες, στις οποίες δραστηριοποιείται.

Ως εκ τούτου, σέβεται, συνεργάζεται, επικοινωνεί, διαβουλεύεται και διαμορφώνει, στο μέτρο του δυνατού, σε συνεργασία με τις τοπικές κοινωνίες

που επηρεάζονται, δράσεις, επενδύσεις και αποφάσεις που ενδέχεται να έχουν αντίκτυπο στα δικαιώματα, την ευημερία και την οικονομική ανάπτυξη και την κοινωνική πρόοδο των κοινοτήτων αυτών.

#### **xii. Πειθαρχικές πρακτικές**

Οι πειθαρχικές πρακτικές του Ομίλου ΔΕΗ εφαρμόζονται στο προσωπικό του, εάν αυτό κριθεί αναγκαίο, ως μέσο διαχείρισης για την αποτροπή μη αποδεκτής συμπεριφοράς, σύμφωνα πάντα με την εργατική νομοθεσία, τη συλλογική σύμβαση εργασίας και τους εσωτερικούς κανονισμούς κάθε Εταιρείας του Ομίλου.

Ο Όμιλος ΔΕΗ μεριμνά ώστε οι πρακτικές αυτές να εφαρμόζονται με υπευθυνότητα, συνέπεια και δικαιοσύνη σε όλους τους εργαζόμενους, ενώ τα προσωπικά χαρακτηριστικά, όπως το φύλο, η εθνική καταγωγή, η θρησκεία κ.λπ. δεν επηρεάζουν το αποτελεσματικά της διερεύνησης ενδεχόμενου παραπτώματος ή τη βαρύτητα ενδεχόμενης ποινής.

Συγκεκριμένα, ο Όμιλος ΔΕΗ ενθαρρύνει την αναφορά από τους εργαζομένους και όλους τους εμπλεκόμενους φορείς για τυχόν παραπτώματα με σκοπό την περαιτέρω διερεύνηση και τη λήψη κατάλληλων μέτρων για την αποφυγή παρόμοιων περιστατικών στο μέλλον, προστατεύοντας τους καταγγέλλοντες (whistleblowers) από πειθαρχικές ποινές και διώξεις κάθε μορφής. Ο Όμιλος ΔΕΗ δεν ανέχεται την παρενόχληση και οποιεσδήποτε ενέργειες, συμπεριφορές ή συμπεριφορές που είναι ταπεινωτικές, εκφοβιστικές ή εχθρικές. Απαγορεύονται αυστηρά τα αντίποινα ή ο εκφοβισμός κατά ατόμων που αναφέρουν θέματα καλή τη πίστει (βλ. σχετικά και [«Πολιτική Κυρώσεων & Διαδικασία Διαχείρισης Αναφορών/Καταγγελιών»](#)).

#### **xiii. Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη**

Ο Όμιλος ΔΕΗ λειτουργεί πάντοτε και σε όλο το εύρος της επιχειρηματικής του δραστηριότητας με υπευθυνότητα και απόλυτη διαφάνεια. Η δράση του Ομίλου και ο τρόπος διεξαγωγής των επιχειρηματικών του πρακτικών περιλαμβάνει ευθύνη για το περιβάλλον, εφαρμογή βέλτιστων εργασιακών πρακτικών και φροντίδα για τον τρόπο αλληλεπίδρασης με το σύνολο των ενδιαφερόμενων μερών. Στο πλαίσιο αυτό, έχει προσυπογράψει τις 10 Αρχές του Οικουμενικού Συμφώνου των Ηνωμένων Εθνών (UN Global Compact) από το 2022. Ο Όμιλος λειτουργεί με τρόπο εξισορροπητικό, σύμφωνα με την Πολιτική Βιώσιμης Ανάπτυξης, ενώ με τις δράσεις που υλοποιεί και τους στόχους που θέτει ενσωματώνει τα κριτήρια E (Περιβάλλον), S (Κοινωνία) και G (Διακυβέρνηση) στη λειτουργία του και τις επιχειρηματικές αποφάσεις.

Ο Όμιλος ΔΕΗ δεσμεύεται να ενσωματώσει πρακτικές και πρωτοβουλίες δημιουργίας κοινωνικοοικονομικής διαμοιραζόμενης αξίας σε όλους τους τομείς του, προκειμένου να διασφαλίζει μακροπρόθεσμες θετικές επιδράσεις στο περιβάλλον, στο ανθρώπινο δυναμικό του, στις επηρεαζόμενες κοινότητες στις οποίες δραστηριοποιείται, καθώς και στην ευρύτερη κοινωνία. Οι βασικές αρχές της δημιουργίας διαμοιραζόμενης αξίας ("Creating Shared Value" principles - CSV) είναι ενσωματωμένες στις επιχειρηματικές αξίες του Ομίλου, με στόχο τη δημιουργία μακροχρόνιας αξίας για την κοινωνία μέσω της αναδιαμόρφωσης των προϊόντων και

υπηρεσιών ενέργειας, τον επαναπροσδιορισμό της παραγωγικότητας του στην αλυσίδα αξίας και τη δημιουργία επενδύσεων στις επηρεαζόμενες κοινότητες δραστηριοποίησης του, ενισχύοντας την τοπική οικονομία και το ανθρώπινο κεφάλαιο.

## ΔΡΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η εφαρμογή και η παρακολούθηση των αρχών που εκφράζονται σε αυτό το έγγραφο βασίζεται σε κατάλληλες διαδικασίες εντοπισμού, πρόληψης και αντιμετώπισης κινδύνων σε ζητήματα που αφορούν την προάσπιση θεμελιωδών ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Η καταγραφή και αξιολόγηση των κινδύνων που σχετίζονται με αρνητικές επιπτώσεις στην προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων είναι συνεχής και τροφοδοτεί την ανάλυση Διπλής Σημαντικότητας του Ομίλου (Double Materiality Assessment - DMA).

Όλες οι Γενικές Διευθύνσεις συμμετέχουν στην εκπαίδευση των εργαζομένων και των επιχειρηματικών συνεργατών του Ομίλου για την εφαρμογή και την αποτελεσματική αξιολόγηση της πολιτικής αυτής και την επεξεργασία προτάσεων για την βελτίωσή της.

Ο Όμιλος ΔΕΗ ενσωματώνει τον σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένων των εργασιακών δικαιωμάτων και των δικαιωμάτων των πελατών / καταναλωτών, στην εταιρική του διακυβέρνηση και στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων. Αυτό διασφαλίζει ότι τα ανθρώπινα δικαιώματα αποτελούν αναπόσπαστο μέρος των λειτουργιών και των στρατηγικών του Ομίλου, με σαφή υπευθυνότητα σε όλα τα επίπεδα.

Στο πλαίσιο αυτό, ο Όμιλος ΔΕΗ έχει δημιουργήσει πολλαπλούς διαύλους επικοινωνίας (βάσει κατευθυντήριων οδηγιών του Ο.Ο.Σ.Α. για τις Πολυεθνικές Επιχειρήσεις και Ευρωπαϊκών Προτύπων για την Υποβολή Εκθέσεων Βιωσιμότητας - ESRS) για τους εργαζομένους του και τα ενδιαφερόμενα μέρη για την υποβολή παραπόνων, όπως φόρμες παραπόνων, email και τηλεφωνικά κέντρα πελατών, ενώ έχει εφαρμόσει έναν επίσημο μηχανισμό παραπόνων που καθοδηγείται από την «Πολιτική Κυρώσεων & Διαδικασία Διαχείρισης Αναφορών/Καταγγελιών», με στόχο τον εντοπισμό και την αξιολόγηση των πραγματικών και πιθανών επιπτώσεων στα ανθρώπινα δικαιώματα (βλ. και [«Πολιτική Κυρώσεων & Διαδικασία Διαχείρισης Αναφορών/Καταγγελιών»](#)).

Κάθε θυγατρική οφείλει να υιοθετήσει ισοδύναμα κανάλια και μηχανισμούς για την αποτελεσματική διαχείριση των ανησυχιών. Τηρώντας την Πολιτική Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, ο Όμιλος ΔΕΗ λαμβάνει προληπτικά μέτρα για την πρόληψη, τον μετριασμό και την αντιμετώπιση των επιπτώσεων στα ανθρώπινα δικαιώματα, χρησιμοποιώντας μηχανισμούς παραπόνων για τη διερεύνηση περιστατικών, την ανάπτυξη σχεδίων δράσης και την κατάλληλη αποκατάσταση όταν εντοπίζονται δυσμενείς επιπτώσεις.

Σε περιπτώσεις δυσμενών επιπτώσεων στα ανθρώπινα δικαιώματα, ο Όμιλος ΔΕΗ λαμβάνει μέτρα για την εφαρμογή δίκαιων και αποτελεσματικών ενεργειών, διατηρώντας τη δέσμευσή του για σεβασμό και προώθηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων σε όλες τις δραστηριότητές του.

Τέλος, ο Όμιλος ΔΕΗ επικοινωνεί και στα επηρεαζόμενα ενδιαφερόμενα μέρη τις προσπάθειες και τα αποτελέσματα αυτών σχετικά με την αντιμετώπιση των κινδύνων που αφορούν τις παραβιάσεις των θεμελιωδών δικαιωμάτων. Η ανατροφοδότηση αυτή αξιοποιείται μέσω της ετήσιας Έκθεσης Βιωσιμότητας του Ομίλου, με στόχο τη διαφάνεια και τη διατήρηση της εμπιστοσύνης, καθώς και τη συνεχή βελτίωση του περιεχόμενου της πολιτικής αυτής και των σχετιζόμενων με αυτή δράσεων.

### **Κατάρτιση και Ευαισθητοποίηση**

Ο Όμιλος ΔΕΗ προάγει την ευαισθητοποίηση και τον σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων σε όλους τους εργαζόμενους και τρίτα μέρη, όπως οι προμηθευτές. Για τον σκοπό αυτό, σε ολόκληρο τον οργανισμό υλοποιούνται πρωτοβουλίες κατάρτισης και ευαισθητοποίησης σχετικά με τα ανθρώπινα δικαιώματα. Συγκεκριμένα, ο Όμιλος προωθεί την ευαισθητοποίηση για τα ανθρώπινα δικαιώματα μέσω εξειδικευμένων προγραμμάτων κατάρτισης, συμπεριλαμβανομένων εξειδικευμένων ενοτήτων ηλεκτρονικής μάθησης και εργαστηρίων. Έμφαση στις αρχές των ανθρωπίνων δικαιωμάτων δίνονται και κατά την εισαγωγική εκπαίδευση (induction training) των νεοπροσληφθέντων, ενώ οι προμηθευτές ενημερώνονται για τις βασικές διαδικασίες και πολιτικές που υιοθετεί ο Όμιλος ΔΕΗ, συμπεριλαμβανομένου του [«Κώδικα Δεοντολογίας Προμηθευτών/ Συνεργατών»](#), ο οποίος υπογράφεται από τον εκάστοτε Αντισυμβαλλόμενο.

Αυτές οι προσπάθειες στοχεύουν στην ενσωμάτωση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στις καθημερινές λειτουργίες και την ενίσχυση της τήρησης των αξιών του Ομίλου σε όλη την αλυσίδα αξίας του. Κάθε θυγατρική εταιρεία του Ομίλου είναι υπεύθυνη για την εφαρμογή αυτών των πρακτικών, σύμφωνα πάντα με το σχετικό εθνικό κανονιστικό πλαίσιο.

### **Παραβιάσεις της Πολιτικής – Αναφορές Παραβάσεων**

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.

Κάθε άτομο που αντιλαμβάνεται παραβίαση της παρούσας Πολιτικής θα πρέπει να αναφέρει αυτή την παράβαση μέσω των καθιερωμένων καναλιών επικοινωνίας, ανώνυμα ή επώνυμα (βλ. σχετικά [«Πολιτική Κυρώσεων & Διαδικασία Διαχείρισης Αναφορών/Καταγγελιών»](#)) και σύμφωνα με τις επιμέρους εσωτερικές διαδικασίες. Ο Όμιλος ΔΕΗ δεσμεύεται ότι δεν θα υπάρξουν αντίποινα ή πράξεις εκδίκησης εις βάρος οποιουδήποτε, επειδή την εξέφρασε.

### **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. Τα άτομα στα οποία αφορά/απευθύνεται η πολιτική έχουν επίσης καθήκον να τηρούν τις Αρχές και τους κανόνες που ορίζονται.

Τέλος, η τήρηση της Πολιτικής Ανθρώπινων Δικαιωμάτων παρακολουθείται μέσω των τακτικών εσωτερικών ελέγχων και ελέγχων συμμόρφωσης (audit and compliance review), συμπεριλαμβανομένης της συνεχούς αξιολόγησης των πιθανών κινδύνων από τη μη συμμόρφωση στο σύνολο των οργανωτικών μονάδων του Ομίλου.

#### **Παρακολούθηση, Επανεξέταση και Αξιολόγηση Εφαρμογής της Πολιτικής**

Η Ομιλική Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού & Οργάνωσης, σε συνεργασία με την Ομιλική Γενική Διεύθυνση Νομικών Υποθέσεων & Εταιρικής Διακυβέρνησης, έχει την ευθύνη για την επικαιροποίηση της παρούσας Πολιτικής και ότι βασίζεται στις βέλτιστες πρακτικές.

Συγκεκριμένα, η Πολιτική θα επανεξετάζεται τουλάχιστον κάθε δύο (2) χρόνια ή περιοδικά, όταν κρίνεται απαραίτητο. Οποιοσδήποτε ενημερώσεις, προσθήκες ή/και τροποποιήσεις στην Πολιτική θα εγκρίνονται τόσο από τον Ομιλικό Γενικό Διευθυντή Νομικών Υποθέσεων και Εταιρικής Διακυβέρνησης, όσο και από την Ομιλική Γενική Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού και Οργάνωσης.

Τέλος, η Διοίκηση κάθε θυγατρικής του Ομίλου είναι υπεύθυνη για την υιοθέτηση αυτής της Πολιτικής, κατάλληλα προσαρμοσμένης στη φύση, το εύρος και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της, λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη το ισχύον ρυθμιστικό και κανονιστικό πλαίσιο της χώρας στην οποία δραστηριοποιούνται.