

AGAINST VIOLENCE AND DISCRIMINATION POLICY OF EUROINS A.D. BRANCH GREECE	ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ EUROINS A.E. ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΕΛΛΑΔΟΣ
---	--

Information Card Date of Approval: 12.04.2023 Effective Date: 12.04.2023 Version of Documents:1 In force since: 12.04.2023 Duration: Indeterminate Adopted by: The Board of Directors of the “Insurance Company Euroins AD”	ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΗ ΚΑΡΤΑ Ημερομηνία Έγκρισης του Εγγράφου: 12.04.2023 Ημερομηνία έναρξης ισχύος: Έκδοση Εγγράφου: 1 Σε ισχύ από: 12.04.2023 Διάρκεια Ισχύος του εγγράφου: Αορίστου χρόνου Εγκρίθηκε από: Εγκρίθηκε από: Το Διοικητικό Συμβούλιο της «Ασφαλιστικής Εταιρείας ΕΥΡΟΙΝΣ ΑΕ»
--	---

Purpose: The purpose of the policy is to prevent and combat all forms of violence and harassment that occur during, are connected with or resulting from work, indicatively in the workplace, including in public and private places that are workplaces, in places where the employee is paid, takes a break for rest or food, or uses toilets, washbasins and changing rooms; during travel, travel, training, work-related events or social activities, through work-related communications, including those carried out through information and communication technologies, in accommodation provided by the company and when commuting the employee to and from work.	Σκοπός: Σκοπός της πολιτικής είναι η πρόληψη και καταπολέμηση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια, είναι συνδεδεμένη με ή προκύπτει από εργασία, ενδεικτικώς, στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημοσίων και ιδιωτικών χώρων που αποτελούν χώρους εργασίας, σε μέρη όπου ο εργαζόμενος αμείβεται, κάνει διάλειμμα για ανάπαυση ή για φαγητό, ή χρησιμοποιεί τουαλέτες, νιπτήρες και αποδυτήρια, κατά τη διάρκεια μετακινήσεων, ταξιδιού, εκπαίδευσης, εκδηλώσεων ή κοινωνικών δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την εργασία, μέσω επικοινωνιών που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας, σε καταλύματα που παρέχει η εταιρεία και κατά τη μετακίνηση του εργαζομένου από και προς την εργασία.
Field of Application: Employees with a contract of dependent employment in the company under the name "INSURANCE COMPANY EUROINS AD GREEK BRANCH" (branch of the Bulgarian insurance company under the name "INSURANCE COMPANY EUROINS AD") based in Palaio Faliro, Attica, 14 Amfitheas Avenue and 43 Agioi Anargyroi str., VAT number 996973382, Tax Office FAE Piraeus and no. G.E.MI. 144613903001, legally represented (hereinafter the "Company"), providing services to it under contracts of	Πεδίο Εφαρμογής: Εργαζόμενοι με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας στην εταιρεία με την επωνυμία «ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΥΡΟΙΝΣ ΑΕ ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΕΛΛΑΔΑΣ» (υποκατάστημα της βουλγάρικης ανώνυμης ασφαλιστικής εταιρείας με την επωνυμία «ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΥΡΟΙΝΣ ΑΕ») που εδρεύει στο Παλαιό Φάληρο Αττικής, Λεωφόρος Αμφιθέας 14 και Αγίων Αναργύρων 43, Α.Φ.Μ. 996973382, Δ.Ο.Υ. ΦΑΕ Πειραιά και αρ. Γ.Ε.ΜΗ. 144613903001, νομίμως

remunerated mandate, work, independent services and temporary employment, employed through third-party service providers, trainees and apprentices, employees whose employment relationship with the company has ended and candidate employees of the company.

1.ZERO TOLERANCE STATEMENT FOR VIOLENCE & HARASSMENT – RISK ASSESSMENT

The Company expresses its commitment to address and eliminate violence and harassment in the workplace, in order to create a working environment where respect for human dignity prevails. It is expressly and unequivocally stated that all forms of violence and harassment occurring in the course of work, whether related to or resulting from it, including gender-based violence and harassment and sexual harassment, are strictly prohibited.

The Company is committed to receiving, investigating and managing any relevant complaints, demonstrating zero tolerance to violence and harassment, with confidentiality and respect for human dignity. It also undertakes not to impede the receipt, investigation, and handling of such complaints.

The Company is committed to aid and access to any competent public, administrative or judicial authority in the investigation of any incident of violence and harassment.

εκπροσωπούμενης (στο εξής η «Εταιρεία»), παρέχοντας υπηρεσίες σε αυτήν με συμβάσεις εμμίσθου εντολής, έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών και προσωρινής απασχόλησης, απασχολούμενοι μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών, πρακτικώς ασκούμενοι και μαθητευόμενοι, εργαζόμενοι των οποίων η σχέση εργασίας με την εταιρεία έχει λήξει και υποψήφιοι εργαζόμενοι της εταιρείας.

1. ΔΗΛΩΣΗ ΜΗΔΕΝΙΚΗΣ ΑΝΟΧΗΣ ΣΤΗ ΒΙΑ & ΤΗΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ – ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ

Η Εταιρεία εκφράζει τη δέσμευσή της για την αντιμετώπιση και την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, με σκοπό τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου θα κυριαρχεί ο σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Ρητά και κατηγορηματικά δηλώνεται ότι απαγορεύεται αυστηρά κάθε μορφής βία και παρενόχληση που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε συνδέεται με αυτή είτε προκύπτει από αυτή, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης

Η Εταιρεία δεσμεύεται να παραλαμβάνει, να διερευνά και να διαχειρίζεται κάθε σχετική καταγγελία, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στη βία και την παρενόχληση, με εμπιστευτικότητα και σεβασμό στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Δεσμεύεται επίσης να μην παρεμποδίζει την παραλαβή, τη διερεύνηση και τη διαχείριση των καταγγελιών αυτών.

Η Εταιρεία δεσμεύεται να παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα κάθε περιστατικού βίας και παρενόχλησης.

For employees and other persons falling within the scope of this policy, who violate the obligations arising from this policy, the Company shall take the necessary appropriate and proportionate measures, as appropriate, in order to prevent and prevent a similar incident or behavior from being repeated.

The Company assesses the risks of violence and harassment at work. For the assessment of these risks, the company takes into account and evaluates, inter alia, the type of each job, the gender and age of the persons falling within the scope of this Directive, night work and the employment of new recruits. Digital professional assessment tools will be used to assess the risks of violence and harassment at work risk, available for our country through the interactive, online platform OIRA (Online Interactive Risk Assessment), on the website <http://www.oiraproject.eu> of the European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA).

2. DEFINITIONS:

Violence & Harassment: Violence and Harassment are the forms of behavior, acts, practices, or threats thereof, which aim, lead or are likely to lead to physical, psychological, sexual or economic harm, whether occurring individually or repeatedly.

Harassment is also conduct which has the purpose or effect of violating the dignity of

Για τους εργαζόμενους και τα λοιπά πρόσωπα που εντάσσονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής, τα οποία παραβαίνουν τις πηγάζουσες από την παρούσα υποχρεώσεις, η Εταιρεία λαμβάνει τα απαραίτητα πρόσφορα και ανάλογα μέτρα, κατά περίπτωση, προκειμένου να εμποδιστεί και να μην επαναληφθεί παρόμοιο περιστατικό ή συμπεριφορά.

Η Εταιρεία προβαίνει σε εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία. Ειδικότερα, για την εκτίμηση των κινδύνων αυτών, η εταιρεία λαμβάνει υπόψη της και αξιολογεί, μεταξύ άλλων, το είδος της κάθε θέσης εργασίας, το φύλο και την ηλικία των προσώπων που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας, τη νυκτερινή απασχόληση και την απασχόληση νεοπροσληφθέντων. Για την εκτίμηση των κινδύνων βίας και παρενόχλησης στην εργασία θα αξιοποιούνται τα ψηφιακά εργαλεία εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου, που διατίθενται για την χώρα μας μέσω της διαδραστικής, διαδικτυακής πλατφόρμας OIRA (Online Interactive Risk Assessment), στην ιστοθέση <http://www.oiraproject.eu> του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA).

2. ΟΡΙΣΜΟΙ

Βία & Παρενόχληση: Βία και Παρενόχληση συνιστούν οι μορφές συμπεριφοράς, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.

Παρενόχληση συνιστούν επίσης οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή

the person and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment, whether or not it constitutes a form of discrimination, and includes harassment based on sex or on other grounds of discrimination.

Harassment prohibited by this policy includes, but is not limited to:

- i. Verbal harassment, including e.g., abusive comments, insults, or accusations.
- ii. Physical harassment, including e.g., physical interference with normal work or movement.
- iii. Visual forms of harassment, e.g., posters, cartoons, photographs, or drawings that are derogatory based on features protected by law.
- iv. Retaliation or intimidation in the event of reporting or threatening to report any of the aforementioned forms of harassment or to cooperate in the investigation of a harassment incident.

Gender harassment & sexual harassment: Gender-based harassment is the forms of conduct related to the sex of a person that have the purpose or effect of violating that person's dignity and creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment. These forms of conduct include sexual harassment, as well as forms of conduct related to the sexual orientation, expression, identity or sex characteristics of the person.

αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως εάν συνιστούν μορφή διάκρισης, και περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή για άλλους λόγους διάκρισης.

Η παρενόχληση που απαγορεύεται από την παρούσα πολιτική περιλαμβάνει, αλλά δεν περιορίζεται σε:

- i. Λεκτική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένων π.χ. υβριστικών σχολίων, προσβολής ή κατηγορίας.
- ii. Σωματική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης π.χ. της φυσικής παρεμβολής στην κανονική εργασία ή κίνηση.
- iii. Οπτικές μορφές παρενόχλησης, π.χ. αφίσες, κινούμενα σχέδια, γελοιογραφίες, φωτογραφίες ή σχέδια που είναι υποτιμητικά με βάση τα χαρακτηριστικά που προστατεύονται από το νόμο.
- iv. Αντεκδίκηση ή εκφοβισμό για την περίπτωση αναφοράς ή απειλής αναφοράς οποιασδήποτε από τις προαναφερθείσες μορφές παρενόχλησης ή για τη συνεργασία στη διερεύνηση περιστατικού παρενόχλησης.

Παρενόχληση λόγω φύλου & Σεξουαλική παρενόχληση: Παρενόχληση λόγω φύλου συνιστούν οι μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με το φύλο ενός προσώπου, οι οποίες έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Οι μορφές συμπεριφοράς αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και μορφές

In particular, sexual harassment is defined as unwanted conduct of a sexual nature, including unwanted sexual advances, a request for sexual favors and any other unwanted physical or verbal act of a sexual nature. Such behavior can be expressed by a person of any gender and includes the harassment of a person of any gender. For illustrative purposes, some examples of sexual harassment are the following: I. Offering benefits (e.g., promotion or pay raise) in exchange for sexual favors or creating an environment that promotes "sexual intercourse" as a means to professional development in the workplace. ii. Retaliation or threat of retaliation after rejection of sexual advances. iii. Visual behavior: obscene gestures, displaying sexually offensive electronic and printed graphic materials (e.g., e-mail, voice mail, books, files, photographs, etc.), cartoons or posters, or any material with obscene or sexual insinuations. iv. Verbal behavior: derogatory comments, sexual innuendo, use of sexual "language" or "jokes" of sexual content. v. Verbal sexual harassment or suggestions.	συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου. Ειδικότερα, ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, που περιλαμβάνει ανεπιθύμητες σεξουαλικές προτάσεις, αίτημα για σεξουαλικές χάρες και κάθε άλλη ανεπιθύμητη σωματική ή λεκτική πράξη σεξουαλικής φύσης. Μια τέτοια συμπεριφορά μπορεί να εκφραστεί από ένα άτομο οποιουδήποτε φύλου και περιλαμβάνει την παρενόχληση ενός ατόμου οποιουδήποτε φύλου. Για επεξηγηματικούς σκοπούς, μερικά παραδείγματα σεξουαλικής παρενόχλησης είναι τα ακόλουθα : i. Η προσφορά παροχών (π.χ. προαγωγή ή μισθολογική αύξηση) ως αντάλλαγμα για σεξουαλικές χάρες ή η δημιουργία περιβάλλοντος που προωθεί τη «σεξουαλική επαφή» ως μέσο για την επαγγελματική ανάπτυξη στο χώρο εργασίας. ii. Η αντεκδίκηση ή απειλή για αντίποινα μετά από απόρριψη σεξουαλικών προτάσεων. iii. Η οπτική συμπεριφορά: άσεμνες χειρονομίες, προβολή σεξουαλικά προσβλητικών γραφικών υλικών ηλεκτρονικής και έντυπης μορφής (π.χ. e-mail, φωνητικό mail, βιβλία, αρχεία, φωτογραφίες, κ.λπ.), γελοιογραφίες ή αφίσες, ή οποιοδήποτε υλικό με άσεμνους ή σεξουαλικούς υπαινιγμούς. iv. Η λεκτική συμπεριφορά: υποτιμητικά σχόλια, σεξουαλικά υπονοούμενα, χρήση σεξουαλικής «γλώσσας» ή «αστεία» σεξουαλικού περιεχομένου. v. Οι προφορικές σεξουαλικές παρενοχλήσεις ή προτάσεις.
--	--

vi. Verbal abuse of a sexual nature: sexual comments about a person's body, use of sexually derogatory comments in a person's description, sexually suggestive or obscene comments in conversation, letters, invitations, notes or other comments, adjectives.

vii. Physical contact: touching, pinching, gestures of a sexual nature, hitting, grabbing, pushing, etc.

The above acts are indicative and do not constitute an exclusive list of prohibited acts. Employees and other persons within the scope of this policy, in case they engage in such prohibited behavior, should and will bear full responsibility for their actions.

Retaliation: The Company also prohibits any employee or person falling within the scope of this policy from taking retaliatory actions against another person who opposes violence or any form of harassment, files a complaint, testifies, assists or participates in any incident investigation process.

3. RISK PREVENTION, CONTROL AND MITIGATION MEASURES – INFORMATION & AWARENESS-RAISING ACTIONS

All employees and other people within the scope of this policy must comply with it.

vi. Η λεκτική κατάχρηση σεξουαλικής φύσης: σεξουαλικά σχόλια για το σώμα ενός ατόμου, χρήση σεξουαλικά υποτιμητικών σχολίων στην περιγραφή ενός ατόμου, σεξουαλικά υπαινικτικά ή άσεμνα σχόλια σε συζήτηση, γράμματα, προσκλήσεις, σημειώσεις ή λοιπά σχόλια, επίθετα.

vii. Η σωματική επαφή: αγγίγματα, τσιμπήματα, χειρονομίες σεξουαλικής φύσης, χτυπήματα, αρπάγματα, σπρωξίματα κ.λπ.

Οι ανωτέρω πράξεις είναι ενδεικτικές και δεν αποτελούν αποκλειστικό κατάλογο απαγορευμένων πράξεων. Οι εργαζόμενοι και τα λοιπά πρόσωπα που εντάσσονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής, στην περίπτωση που ασκούν τέτοια απαγορευμένη συμπεριφορά, θα πρέπει και θα φέρουν την πλήρη ευθύνη για τις πράξεις τους.

Αντεκδίκηση: Η Εταιρεία απαγορεύει επίσης σε οποιονδήποτε εργαζόμενο ή πρόσωπο που εντάσσεται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής, να προβεί σε ενέργειες αντεκδίκησης εναντίον άλλου προσώπου, το οποίο αντιτίθεται στη βία ή οποιασδήποτε μορφής παρενόχληση, υποβάλλει καταγγελία, καταθέτει, βοηθά ή συμμετέχει σε οποιαδήποτε διαδικασία διερεύνησης περιστατικού.

3. ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ, ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ ΚΑΙ ΤΟΝ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟ ΚΙΝΔΥΝΩΝ – ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ & ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ

Όλοι οι εργαζόμενοι και τα λοιπά πρόσωπα που εντάσσονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής οφείλουν να συμμορφωθούν με αυτήν.

The policy applies to the workplace, including public and private places that are workplaces, in places where the employee is paid, takes a rest or dining break, or uses toilets, sinks and changing rooms, during travel, training, work-related events or social activities, through work-related communications; including those carried out through information and communication technologies, in accommodation provided by the Company and during the employee's commute to and from work.

The Company ensures an accessible, safe and friendly working environment where relations between employees, partners, Management and members of the Company are distinguished by mutual respect, courtesy, honesty, understanding, trust, cooperation and support.

The Company, within the framework of its capabilities, takes all appropriate measures and makes every reasonable adjustment to working conditions to protect employment and support employees - victims of domestic violence.

In particular, measures such as special leave or flexible working arrangements are considered, at the request of the employee victim of domestic violence, in order to support him or her in maintaining his job and his smooth reintegration after such incidents, especially in cases where there are minor children or children with disabilities or serious diseases.

Η πολιτική ισχύει στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημοσίων και ιδιωτικών χώρων που αποτελούν χώρους εργασίας, σε μέρη όπου ο εργαζόμενος αμείβεται, κάνει διάλειμμα για ανάπαυση ή για φαγητό, ή χρησιμοποιεί τουαλέτες, νιπτήρες και αποδυτήρια, κατά τη διάρκεια μετακινήσεων, ταξιδιού, εκπαίδευσης, εκδηλώσεων ή κοινωνικών δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την εργασία, μέσω επικοινωνιών που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας, σε καταλύματα που παρέχει η Εταιρεία και κατά τη μετακίνηση του εργαζομένου από και προς την εργασία.

Η Εταιρεία διασφαλίζει ένα εργασιακό περιβάλλον, προσιτό, ασφαλές και φιλικό όπου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, των συνεργατών, της Διοίκησης και των μελών της Εταιρείας διακρίνονται από αλληλοσεβασμό, ευγένεια, ειλικρίνεια, κατανόηση, εμπιστοσύνη, συνεργασία και συμπαράσταση.

Η Εταιρεία, εντός των πλαισίων των δυνατοτήτων της, λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο και προβαίνει σε κάθε εύλογη προσαρμογή των συνθηκών εργασίας για την προστασία της απασχόλησης και την υποστήριξη εργαζομένων - θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας.

Ειδικότερα, εξετάζεται η λήψη μέτρων όπως η παροχή ειδικής άδειας ή οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, έπειτα από αίτημα του εργαζομένου θύματος ενδοοικογενειακής βίας, με σκοπό την υποστήριξή του στη διατήρηση της εργασίας και στην ομαλή επανένταξή του μετά από τέτοια περιστατικά, ιδιαίτερα στις

The Company provides continuous updates to combat violence and harassment, ensuring that everyone is aware of the Company's policy and procedures towards incidents of violence and harassment and knows where to turn in case of violence or harassment.

The Company trains its executives to recognize violence and harassment at work and to provide the necessary support to its staff and partners.

The Company encourages its employees and other persons falling within the scope of this policy to report incidents of violence and harassment in the workplace that they happen to witness.

4. REPORTING, INVESTIGATING AND DEALING WITH COMPLAINTS

If any employee of the Company or a person within the scope of this policy believes that he has suffered violence or any form of harassment or if he has become aware that such behavior takes place in the work environment, he must follow the procedure described in the Internal Complaints Policy for Violence & Harassment, to report the incident without delay.

The Company will conduct a fair, timely, thorough, and objective investigation, following the appropriate procedure for all parties involved and will reach reasonable conclusions based on the evidence collected. The Company expects that all employees or persons within the scope of

περιπτώσεις που υπάρχουν ανήλικα τέκνα ή τέκνα με αναπηρίες ή σοβαρά νοσήματα. Η Εταιρεία προβαίνει σε συνεχείς ενημερώσεις για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης, διασφαλίζοντας ότι όλοι γνωρίζουν την πολιτική και τις διαδικασίες της Εταιρείας απέναντι στα περιστατικά βίας και παρενόχλησης και γνωρίζουν που μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση βίας ή παρενόχλησης.

Η Εταιρεία εκπαιδεύει τα στελέχη της ώστε να αναγνωρίζουν τη βία και την παρενόχληση στην εργασία και να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στο προσωπικό και τους συνεργάτες της.

Η Εταιρεία ενθαρρύνει τους εργαζομένους της και τα λοιπά πρόσωπα που εντάσσονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής να καταγγέλλουν τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, στα οποία τυγχάνει να είναι μάρτυρες.

4. ΑΝΑΦΟΡΑ, ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος της Εταιρείας ή πρόσωπο που εντάσσεται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής πιστεύει ότι έχει υποστεί βία ή κάθε μορφής παρενόχληση ή εάν έχει διαπιστώσει ότι μια τέτοια συμπεριφορά λαμβάνει χώρα στο περιβάλλον εργασίας, οφείλει να ακολουθήσει τη διαδικασία που περιγράφεται στην Πολιτική Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών Περιστατικών Βίας & Παρενόχλησης, για την αναφορά του περιστατικού αμελλητί.

Η Εταιρεία θα προβεί στη διεξαγωγή μιας δίκαιης, έγκαιρης, διεξοδικής και αντικειμενικής έρευνας, ακολουθώντας για όλα τα εμπλεκόμενα μέρη την κατάλληλη διαδικασία και θα καταλήξει σε εύλογα

this policy will fully cooperate in any investigation conducted to report violence, harassment or retaliation. The Company will maintain absolute confidentiality regarding the investigation, to the extent possible and to the extent permitted by applicable law. Upon completion of the survey, the Company, at its sole discretion, will consider communicating the results of the survey, if practicable and appropriate.

If any employee of the company or a person within the scope of this policy believes that he or she has suffered retaliatory behavior due to filing a complaint or assisting in the investigation process of incidents of violence and/or harassment, he/she must follow the procedure described in the Internal Complaints & Harassment Policy to report such incident of retaliation immediately.

Complaints of conduct that violate this policy will be accepted in writing and promptly and thoroughly investigated.

To maintain workplace safety and the integrity of investigations, the Company may, inter alia, move employees or modify their working hours, pending the outcome of the investigation. During the investigation period, partial or total access to buildings and/or facilities may be denied.

συμπεράσματα με βάση τα στοιχεία που θα συλλεχθούν. Η Εταιρεία αναμένει ότι όλοι οι εργαζόμενοι ή πρόσωπα που εντάσσονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής θα συνεργαστούν πλήρως σε κάθε έρευνα που διεξάγεται για καταγγελία περί βίας, παρενόχλησης ή αντεκδίκησης. Η Εταιρεία θα διατηρήσει απόλυτη εχεμύθεια αναφορικά με την έρευνα, στο βαθμό που αυτό είναι δυνατό και στο βαθμό που επιτρέπεται από την ισχύουσα νομοθεσία. Με την ολοκλήρωση της έρευνας, η Εταιρεία, κατά την αποκλειστική διακριτική της ευχέρεια, θα εξετάζει το ενδεχόμενο επικοινωνίας των αποτελεσμάτων της έρευνας, εφόσον αυτό είναι πρακτικά εφικτό και κατάλληλο.

Εάν οποιοσδήποτε εργαζόμενος της εταιρείας ή πρόσωπο που εντάσσεται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας πολιτικής θεωρεί ότι έχει υποστεί συμπεριφορές αντεκδίκησης εξαιτίας της υποβολής καταγγελίας ή της παροχής βοήθειας στη διαδικασία διερεύνησης περιστατικών βίας ή/και παρενόχλησης, οφείλει να ακολουθήσει τη διαδικασία που περιγράφεται στην Πολιτική Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών Περιστατικών Βίας & Παρενόχλησης για την αναφορά του εν λόγω περιστατικού αντεκδίκησης αμέσως.

Οι καταγγελίες για συμπεριφορές που αποτελούν παράβαση αυτής της πολιτικής, θα γίνονται δεκτές γραπτώς και θα διερευνώνται άμεσα και διεξοδικά.

Για τη διατήρηση της ασφάλειας στο χώρο εργασίας και της ακεραιότητας των ερευνών, η Εταιρεία μπορεί, μεταξύ άλλων, να μετακινεί εργαζομένους ή να τροποποιεί το ωράριο εργασίας τους, εν αναμονή του αποτελέσματος της έρευνας. Κατά τη διάρκεια της περιόδου διερεύνησης, ενδεχομένως να μην

If the outcome of the investigation shows that an incident of violence or harassment or retaliation has taken place, the Company will take appropriate corrective, disciplinary and/or other actions against the offender.

These actions may include (but are not limited to):

- i. disciplinary sanctions under the applicable Labour Regulation,
- ii. change of position, hours, place or manner of providing the work,
- iii. termination of an employment contract or cooperation contract,
- iv. judicial actions.

In any case, the offender may also be subject to criminal or civil liability, in accordance with the applicable legislation.

5. MALICIOUS COMPLAINTS

Complaints that prove to be manifestly malicious will be further investigated at the discretion of the Company, both as to the motives and as to those involved, in order to restore order in all lawful ways and actions. These actions may include (but are not limited to): (a) disciplinary sanctions under the applicable Labor Regulation, (b) change of position, hours, place or manner of providing work, (c) termination of an employment contract or employment contract, (d) legal actions.

επιτραπεί η μερική ή ολική πρόσβαση σε κτίρια ή/και εγκαταστάσεις.

Εάν το αποτέλεσμα της έρευνας δείξει ότι έλαβε χώρα περιστατικό βίας ή παρενόχλησης ή αντεκδίκησης, η Εταιρεία θα προβαίνει εις βάρος του παραβάτη στις κατάλληλες διορθωτικές, πειθαρχικές ή/και άλλες ενέργειες.

Οι ενέργειες αυτές μπορούν να περιλαμβάνουν (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά):

- i. πειθαρχικές κυρώσεις βάσει του ισχύοντος Κανονισμού Εργασίας,
- ii. αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας,
- iii. καταγγελία σύμβασης εργασίας ή σύμβασης συνεργασίας,
- iv. δικαστικές ενέργειες.

Σε κάθε περίπτωση, ο παραβάτης ενδέχεται να υπέχει και ποινικής ή αστικής φύσεως ευθύνη, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

5. ΚΑΚΟΒΟΥΛΕΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ

Καταγγελίες οι οποίες αποδεικνύεται ότι είναι καταφανώς κακόβουλες θα ερευνώνται περαιτέρω κατά την κρίση της Εταιρείας, τόσο ως προς τα κίνητρα, όσο και ως προς τους εμπλεκόμενους, προκειμένου να αποκαθίσταται η τάξη με όλους τους νόμιμους τρόπους και ενέργειες. Οι ενέργειες αυτές μπορούν να περιλαμβάνουν (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά): (α) πειθαρχικές κυρώσεις βάσει του ισχύοντος Κανονισμού Εργασίας, (β) αλλαγή θέσης, ωραρίου, τόπου ή τρόπου παροχής της εργασίας, (γ) καταγγελία σύμβασης εργασίας ή σύμβασης συνεργασίας, (δ) δικαστικές ενέργειες.

6. FURTHER INFORMATION – REFERENCE PERSON

All questions related to the execution or interpretation of this policy should be submitted to internal-affairs@euroins.bg

The competent person (Reference Person) for informing and advising staff as well as for issues relating to the prevention and handling of violence and harassment in the workplace is defined the Deputy Manager of the Euroins AD Branch Greece.

7. ADDITIONAL RIGHTS OF AFFECTED PERSONS

In the event that any of the persons subject to this policy is affected by an incident of violence and harassment, he/she has, in addition to and regardless of his/her right to resort to the procedure described in the Internal Complaints & Harassment Policy:

- Right to judicial protection.
- Right to appeal, lodge a complaint and apply for a labor dispute to the Labor Inspectorate.
- Right to petition the Ombudsman.

Relevant channels of communication are the following:

- Labor Inspection Body:
 - Citizen Service Line: 1555
 - Support Service for Women Victims of Gender-Based Violence: 15900
 - At the email address <https://www.sepenet.gr> after

6. ΠΕΡΑΙΤΕΡΩ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ – ΠΡΟΣΩΠΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ

Όλα τα ερωτήματα που σχετίζονται με την εκτέλεση ή την ερμηνεία αυτής της πολιτικής, θα πρέπει να υποβάλλονται στο internal-affairs@euroins.bg.

Ως αρμόδιο πρόσωπο (Πρόσωπο Αναφοράς) για την ενημέρωση και τη συμβουλευτική καθοδήγηση του προσωπικού καθώς και για τα ζητήματα που αφορούν στην πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στους χώρους εργασίας ορίζεται ο Αναπληρωτής Διευθυντής της Euroins A.E. Υποκατάστημα Ελλάδος.

7. ΠΡΟΣΘΕΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΟΙΓΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ

Σε περίπτωση που οποιοδήποτε από τα υπαγόμενα στην παρούσα πολιτική πρόσωπα θίγεται από περιστατικό βίας και παρενόχλησης, έχει, πέραν και ανεξαρτήτως του δικαιώματος προσφυγής του στη διαδικασία που περιγράφεται στην Πολιτική Διαχείρισης Εσωτερικών Καταγγελιών Περιστατικών Βίας & Παρενόχλησης:

- ☐ Δικαίωμα δικαστικής προστασίας.
- ☐ Δικαίωμα προσφυγής, υποβολής καταγγελίας και αίτησης για διενέργεια εργατικής διαφορά στην Επιθεώρηση Εργασίας.
- ☐ Δικαίωμα αναφοράς στον Συνήγορο του Πολίτη.

Σχετικοί δίαυλοι επικοινωνίας είναι οι ακόλουθοι :

- ☐ Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας:
 - Γραμμή Εξυπηρέτησης Πολιτών: 1555
 - Υπηρεσία Υποστήριξης Γυναικών Θυμάτων Έμφυλης Βίας: 15900

registering for the service in accordance with the instructions provided on the above website. - Ombudsman: Postal Address: Chalkokondyli 17 10432 Athens At https://www.synigoros.gr email address 8. CHANGE HISTORY TABLE Version 1.0, Date 12/04/2023, Description of Change: Issuance	- Στη διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου https://www.sepenet.gr κατόπιν εγγραφής στην υπηρεσία σύμφωνα με τις οδηγίες που παρέχονται στον παραπάνω ιστότοπο. ☐ Συνήγορος του Πολίτη: - Ταχυδρομική Διεύθυνση: Χαλκοκονδύλη 17 10432 Αθήνα - Στη διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου https://www.synigoros.gr 8. ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΣΤΟΡΙΚΟΤΗΤΑΣ ΜΕΤΑΒΟΛΩΝ Έκδοση 1.0, Ημερομηνία 12//04/2023, Περιγραφή Αλλαγής: Έκδοση
---	--