

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 2026 – 2029

Στο Χαλάνδρι Αττικής σήμερα στις είκοσι επτά (27) του μήνα Αυγούστου του έτους δύο χιλιάδες είκοσι έξι (2026) ημέρα Πέμπτη και ώρα 16:00, στην Λεωφόρο Κηφισίας αρ. 260-262, αφ' ενός:

η ανώνυμη τραπεζική εταιρεία με την επωνυμία «**CrediaBank Ανώνυμη Τραπεζική Εταιρεία**», με διακριτικό τίτλο «**CrediaBank**» και Α.Φ.Μ. 094014170 (Δ.Ο.Υ. ΚΕΦΟΔΕ Αττικής), εδρεύουσα στο Χαλάνδρι Αττικής, κατά την Λεωφόρο Κηφισίας αρ. 260-262, εκπροσωπούμενη νομίμως για την υπογραφή της παρούσας Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΣΣΕ) από την Διευθύνουσα Σύμβουλο και νόμιμη εκπρόσωπο της Τράπεζας κα Ελένη Βρεττού, η οποία εφεξής θα αποκαλείται Τράπεζα και αφ' ετέρου οι κάτωθι πρωτοβάθμιες επιχειρησιακές συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων-αναγνωρισμένα Σωματεία, ήτοι:

α) το Σωματείο με την επωνυμία «**Πανελλήνιος Σύλλογος Εργαζομένων Credia Bank ΑΤΕ**» και διακριτικό τίτλο «**ΠΑ.Σ.Ε.ΚΡΕ.Τ.**» που είναι η πλέον αντιπροσωπευτική πρωτοβάθμια επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση-αναγνωρισμένο Σωματείο εργαζομένων της αφ' ενός συμβαλλόμενης Τράπεζας σύμφωνα με τον Ν. 1876/1990, εδρεύει στο Ηράκλειο Κρήτης, κατά τη Λεωφόρο Δημοκρατίας αρ. 22 & Φωτάκη, και έχει Α.Φ.Μ. 999979226 (Δ.Ο.Υ. Ηρακλείου), εκπροσωπούμενο νομίμως, βάσει της από 4/8/2026 απόφασης του Διοικητικού του Συμβουλίου, για την υπογραφή της παρούσας από τους α) Ιωάννη Δραμουντάνη, Πρόεδρο Δ.Σ. και β) Ευλαβία Πηρουνάκη, Γενική Γραμματέα Δ.Σ., και

β) το Σωματείο με την επωνυμία «**Σύλλογος Υπαλλήλων CrediaBank - Ιδρυτικός Σύλλογος Υπαλλήλων Τράπεζας Αττικής**» και διακριτικό τίτλο «**Σ.Υ.СВ**» που είναι η έτερη αντιπροσωπευτική πρωτοβάθμια επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση - αναγνωρισμένο Σωματείο εργαζομένων της αφ' ενός συμβαλλόμενης Τράπεζας, εδρεύει στην Αθήνα, στην οδό Ακαδημίας 78Δ και Κιάφας 1 και έχει Α.Φ.Μ. 099634624 (ΚΕΦΟΔΕ Αττικής), εκπροσωπούμενο νομίμως βάσει της από 31/7/2026 απόφασης του Διοικητικού του Συμβουλίου για την υπογραφή της παρούσας από τους α) Αθανάσιο Σταθόπουλο, Πρόεδρο Δ.Σ. και β) Ελένη Τσόγκα, Γενική Γραμματέα Δ.Σ.

Υπαγόμενοι

Στους όρους της σύμβασης αυτής υπάγονται όλοι οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας στην ανώνυμη τραπεζική εταιρεία με την επωνυμία CrediaBank Ανώνυμη Τραπεζική Εταιρεία.

Προστασία της Απασχόλησης

Η Τράπεζα έχει τη βούληση να προστατεύσει την απασχόληση των εργαζομένων της, στο πλαίσιο των ρυθμίσεων που περιλαμβάνονται στο πρόγραμμα αναδιάρθρωσης και μετασχηματισμού της.

A. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

A.1. ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ - ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

Μισθολογικές ρυθμίσεις

Λαμβάνοντας υπόψη:

- τις σημαντικές διαφοροποιήσεις στα δομικά στοιχεία των μισθών των υπαλλήλων που προέρχονται από την πρώην Attica Bank και την πρώην Παγκρήτια Τράπεζα, π.χ. διαφορετικά επιδόματα θεσπισθέντα έκαστο για διαφορετικούς ιστορικούς λόγους και μέσω ΕΣΣΕ ή άλλων συμφωνιών των κοινωνικών εταίρων, σε κάθε μία από τις ανωτέρω αναφερόμενες Τράπεζες.
- την ανάγκη εφαρμογής, εντός εύλογου χρονικού διαστήματος, σύγχρονου συστήματος βαθμίδων βάσει αντικειμενικών, ουδέτερων ως προς το φύλο, κριτηρίων συμπεριλαμβανομένων των δεξιοτήτων / τεχνικών γνώσεων / πολυπλοκότητας και ευθύνης του κάθε ρόλου, βάσει αναγνωρισμένης μεθοδολογίας που προωθεί την ισοτιμία

συμφωνείται η ενοποίηση όλων των επιχειρησιακών επιδομάτων σε ένα ενιαίο επίδομα, το οποίο τιτλοφορείται «**Επιχειρησιακό Επίδομα**».

Στο πλαίσιο αυτό συμφωνείται η εφαρμογή από 1/10/2026 ενιαίου μισθολογίου βάσει του οποίου ο μεικτός μηνιαίος μισθός κάθε υπαλλήλου θα απαρτίζεται πλέον από τις παρακάτω κατηγορίες ως εξής:

- Κλαδικές αποδοχές της εκάστοτε κλαδικής ΣΣΕ Ο.Τ.Ο.Ε. - Τραπεζών,
- Επιχειρησιακό Επίδομα, το οποίο θα αποτελείται από το ποσό των επιδομάτων που θεσπίστηκαν από λήξασες ΕΣΣΕ και πρακτικά συμφωνίας, τα οποία από 1/10/2026 ενσωματώνονται στο Επιχειρησιακό Επίδομα, όπως αυτά θα διαμορφωθούν βάσει της παρούσας, πλην των ρητά καταγεγραμμένων στην παρούσα ΕΣΣΕ εξαιρέσεων,

- καθώς και του τυχόν ποσού που κατά περίπτωση θα απαιτείται για την συμπλήρωση των εγκεκριμένων καταβαλλόμενων της 30/9/2026 μεικτών αποδοχών, ως το ανωτέρω εδάφιο αναφέρεται.

Αναφορικά με την ανωτέρω ενσωμάτωση σημειώνεται ότι, για τους υπαλλήλους που είναι ασφαλισθέντες μέχρι την 31/12/1992, το τυχόν Επίδομα Βαθμού που ελάμβαναν έως την ημερομηνία κατά την οποία εντάσσεται στο Επιχειρησιακό Επίδομα, θα το λάβουν εκ νέου εξαιρετικώς ως Επίδομα Βαθμού ένα μήνα πριν την οριστική αποχώρησή τους από την Τράπεζα (αφαιρούμενο ισόποσα από το Επιχειρησιακό Επίδομα), υπό τη ρητή προϋπόθεση ότι κατά το παραπάνω χρονικό σημείο το εν λόγω επίδομα θα λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό της σύνταξής τους. Με πρωτοβουλία των εργαζόμενων και σε συνεννόηση με το Σωματείο τους και την αρμόδια υπηρεσία του Λ.Α.Κ., θα πρέπει να ενημερώνεται εμπρόθεσμα η Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της Τράπεζας προκειμένου να προβαίνει στη σχετική υλοποίηση και σε κάθε άλλη αναγκαία ενέργεια σύμφωνα με τις απαιτήσεις του αρμόδιου ασφαλιστικού φορέα.

Στο πλαίσιο αυτό όλα τα επιδόματα των προϋφιστάμενων Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και πρακτικών συμφωνίας, πλην των κατ' εξαίρεση αμέσως κατωτέρω αναφερόμενων ως διατηρούμενων, ενοποιούνται σε ένα επίδομα, καλούμενο, όπως προαναφέρεται, Επιχειρησιακό Επίδομα.

Διατηρούνται κατ' εξαίρεση, ως μη ενοποιούμενα στο Επιχειρησιακό Επίδομα, τα παρακάτω επιδόματα:

- Βρεφονηπιακό επίδομα σε 12μηνιαία βάση.
- Επίδομα βαρδιών (πρώην διαθεσιμότητας) Πληροφορικής σε 12μηνιαία βάση.
- Επίδομα Ταμείου (Retail Support Officer) σε 12μηνιαία βάση.
- Κοινωνικό Επίδομα σε 14μηνιαία βάση.
- Το κατωτέρω αναφερόμενο Επίδομα Ειδικού Ωραρίου Καταστήματος και
- τα προβλεπόμενα από τις κλαδικές ΣΣΕ Ο.Τ.Ο.Ε. - Τραπεζών επιδόματα, όπως χορηγούνται σύμφωνα και με τις προβλέψεις της παρούσας.

Διευκρινίζεται ότι:

- Το Επιχειρησιακό Επίδομα δεν περιλαμβάνει το διατηρούμενο Επίδομα Παιδικής Μέριμνας ποσού € 77,57 ανά τέκνο καθώς αυτό εντάσσεται στην κατηγορία των κλαδικών αποδοχών, της καταβολής του δηλαδή προβλεπόμενης από την κλαδική ΣΣΕ Ο.Τ.Ο.Ε. - Τραπεζών, με ορισμό μόνον του συγκεκριμένου ύψους του από

την εκάστοτε ΕΣΣΕ, το οποίο προσδιορίζεται από την παρούσα ΕΣΣΕ στα € 77,57 ανά τέκνο, όπως προαναφέρεται.

- Το Ανθυγιεινό Επίδομα ΕΣΣΕ πρώην Attica Bank καταργείται και το ποσόν του εντάσσεται στο Επιχειρησιακό Επίδομα καθώς δεν υφίσταται αντικειμενικός λόγος χορήγησής του.
- Το Επίδομα Παραμεθορίων Περιοχών ΕΣΣΕ πρώην Attica Bank, το οποίο βάσει της λήξασας ΕΣΣΕ ανερχόταν σε € 72,74, ήτοι κατά € 31,74 υπέρτερο του οριζόμενου από την κλαδική σύμβαση Ο.Τ.Ο.Ε. - Τραπεζών επιδόματος παραμεθορίων περιοχών ποσού € 41,00 εντάσσεται στο Επιχειρησιακό Επίδομα κατά το ποσό που υπερβαίνει το οριζόμενο βάσει της κλαδικής σύμβασης Ο.Τ.Ο.Ε. - Τραπεζών, ήτοι κατά ποσό (€ 31,74).

Αναπροσαρμογή από 1/10/2026 των ενοποιούμενων και συμπεριλαμβανόμενων στο Επιχειρησιακό Επίδομα Επιδομάτων Ευθύνης ως εξής:

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΠΟΣΟ ΣΕ €
ΚΕΝΤΡΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	
ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΕΠΙΠΕΔΟΥ Α : Γενικοί Διευθυντές , Αναπληρωτές Γενικοί Διευθυντές, Επικεφαλής που αναφέρονται στους Γενικούς Διευθυντές και στους Αναπληρωτές Γενικούς Διευθυντές, Επικεφαλής Εσωτερικού Ελέγχου και Κανονιστικής Συμμόρφωσης Επικεφαλής Περιφερειών Δικτύου	860,00
ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΕΠΙΠΕΔΟΥ Β : Όσοι επικεφαλής αναφέρονται στο ανωτέρω επίπεδο	780,00
ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ ΕΠΙΠΕΔΟΥ Γ : Οι λοιποί επικεφαλής	580,00
SENIOR RELATIONSHIP MANAGERS, COBALT SALES MANAGERS, SB SALES MANAGER INFINITY RELATIONSHIP MANAGERS	840,00
RELATIONSHIP MANAGERS	580,00
Α ΥΠΟΓΡΑΦΗ (ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ)	340,00
Β ΥΠΟΓΡΑΦΗ (ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ)	220,00

ΕΠΙΔΟΜΑ ΚΕΝΤΡΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ: Αναπροσαρμόζεται σε όσους το λαμβάνουν και χορηγείται σε όσους εργαζόμενους δεν λαμβάνουν κανένα επίδομα ΕΣΣΕ	85,00
ΕΠΙΔΟΜΑ ΕΥΘΥΝΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΠΟΥ ΔΕΝ ΕΝΤΑΣΣΟΝΤΑΙ ΣΤΙΣ ΑΝΩΤΕΡΩ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΡΟΛΩΝ	Διατήρηση του υφιστάμενου επιδόματος ευθύνης
ΔΙΚΤΥΟ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ	
Branch Manager /Διευθυντής Καταστήματος	720,00
Small Business Banking Relationship Manager (SB RM) /Επιχειρηματικός Συνεργάτης	450,00
Cobalt RM /Σύμβουλος πελατών Cobalt	450,00
Upper Mass Segment Relationship Manager (UM RM) /Σύμβουλος πελατών Upper Mass	350,00
Mass Segment Officer/Σύμβουλος Ιδιωτών πελατών Mass	195,00

Σε περίπτωση που το υφιστάμενο επίδομα ευθύνης που λάμβανε ο εργαζόμενος κατά την 30/9/2026 είναι υψηλότερο από το επίδομα στο οποίο εντάσσεται βάσει του ανωτέρω πίνακα, διατηρείται το υφιστάμενο επίδομα ευθύνης και αυτό ενσωματώνεται στο Επιχειρησιακό Επίδομα.

Στην περίπτωση που το υφιστάμενο επίδομα ευθύνης που λάμβανε ο εργαζόμενος 30/9/2026 είναι χαμηλότερο από το επίδομα στο οποίο εντάσσεται βάσει του ανωτέρω πίνακα στο Επιχειρησιακό Επίδομα ενσωματώνεται το νέο επίδομα.

Αναπροσαρμογή του μη ενοποιούμενου επιδόματος Retail Support Officer

Retail Support Officer/Υπεύθυνος Υποστήριξης – το επίδομα χορηγείται για 12 μήνες το έτος	€ 285,00
---	----------

Προσαρμογή Επιδόματος Ευθύνης βάσει μισθού

Το ποσό του νέου Επιδόματος Ευθύνης προσαρμόζεται κατά περίπτωση ώστε το ποσό πραγματικής αύξησης επί του μεικτού μηνιαίου μισθού που θα προκύψει από τις παραπάνω προσαρμογές να έχει ανώτατο όριο βάσει κλίμακας μισθού ως κατωτέρω:

ΚΛΙΜΑΚΑ ΜΙΣΘΟΥ	ΟΡΙΟ ΑΥΞΗΣΗΣ ΒΑΣΕΙ ΝΕΟΥ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΕΥΘΥΝΗΣ
ΕΩΣ € 2.000,00	€ 125,00
€ 2.000,01 ΕΩΣ € 2.500,00	€ 90,00
€ 2.500,01 ΚΑΙ ΑΝΩ	€ 60,00

Αύξηση μετά την ενσωμάτωση των προαναφερθέντων επιδομάτων στο Επιχειρησιακό Επίδομα

Κατόπιν της ενσωμάτωσης των επιδομάτων στο Επιχειρησιακό Επίδομα σε επίπεδο τριετίας και από 1/12 εκάστου έτους επέρχονται οι παρακάτω αυξήσεις στο Επιχειρησιακό Επίδομα βάσει της παρακάτω κλίμακας των μεικτών μηνιαίων αποδοχών κάθε εργαζόμενου:

ΚΛΙΜΑΚΑ ΜΙΣΘΟΥ	ΣΥΝΟΛΙΚΟ % ΑΥΞΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟΥ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ	ΑΠΟ 1/12/2026	ΑΠΟ 1/12/2027	ΑΠΟ 1/12/2028
ΕΩΣ € 2.000,00	9%	2%	3%	4%
€ 2.000,01 ΕΩΣ € 2.500,00	7%	2%	2%	3%
€ 2.500,01 ΚΑΙ ΑΝΩ	5%	1%	2%	2%

Για τις ανωτέρω κλίμακες μισθού δεν λαμβάνονται υπόψη στον υπολογισμό τα παρακάτω διατηρούμενα επιδόματα:

- βρεφονηπιακό επίδομα,
- επίδομα βαρδιών,
- κοινωνικό επίδομα,
- το κατωτέρω αναφερόμενο επίδομα ειδικού ωραρίου Καταστήματος.

Κατώτατος Μισθός

Για κάθε νέο εργαζόμενο που προσλαμβάνεται στην Τράπεζα, με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου προβλέπεται μετά την παρέλευση της δοκιμαστικής περιόδου του ενός έτους, κατώτατος μεικτός μηνιαίος μισθός ύψους χιλίων πεντακοσίων ευρώ (€ 1.500) για τους προσλαμβανόμενους από την 1/12/2027 και ύψους χιλίων εξακοσίων ευρώ (€ 1.600) για τους προσλαμβανόμενους από την 1/12/2028. Από τις ίδιες ημερομηνίες θα αναπροσαρμοστούν αντίστοιχα και οι αποδοχές των λοιπών εργαζομένων που λαμβάνουν μισθό κάτω των ανωτέρω ορίων.

Διευκρινίζεται ότι ο κατώτατος μισθός συμπεριλαμβάνει όλες τις πάσης φύσεως αποδοχές, παροχές και επιδόματα. Ειδικά και μόνο το επίδομα βρεφονηπιακού σταθμού και το κοινωνικό επίδομα δεν συμπεριλαμβάνονται για τον υπολογισμό του

κατώτατου μισθού.

Μισθολογική Αναγνώριση Κλιμακίων Ιδιωτικού Τομέα

Εφεξής αναγνώριση Ζετίας βάσει της κλαδικής ΣΣΕ Ο.Τ.Ο.Ε. - Τραπεζών με διατήρηση της τυχόν προϋφιστάμενης αναγνώρισης.

Επίδομα Μεταπτυχιακού Τίτλου αποφοίτων Τ.Ε.Ι.

Από την υπογραφή της παρούσας ΕΣΣΕ καθορίζεται σε 35% επί του βασικού προβλεπόμενου μισθού των εργαζομένων κατόχων του.

Ισοτιμία τίτλων σπουδών

Από 1/1/2027 αναγνωρίζεται το πτυχίο Deree για χορήγηση επιστημονικού επιδόματος Ο.Τ.Ο.Ε. ως ισότιμο με πτυχίο ανώτατου εκπαιδευτικού ιδρύματος (σήμερα 25% επί του βασικού μισθού) με την παρακάτω προϋπόθεση :

- συνάφεια του πτυχιακού τίτλου: το αντικείμενο του τίτλου σπουδών θα πρέπει να είναι συναφές με το αντικείμενο της εργασίας.

Προκειμένου για υφιστάμενους εργαζομένους, η καταβολή του επιδόματος θα πραγματοποιηθεί από τον μήνα που θα προσκομισθεί ο συναφής με το αντικείμενο εργασίας πτυχιακός τίτλος στη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της Τράπεζας κατόπιν της ανωτέρω ημερομηνίας.

Όσοι εργαζόμενοι το λαμβάνουν ήδη στον μισθό τους, το επίδομα διατηρείται με το καθεστώς που έχει χορηγηθεί (επίπεδο Τ.Ε.Ι.), εκτός αν ισχύει η ανωτέρω προϋπόθεση της συνάφειας του τίτλου σπουδών με το αντικείμενο της εργασίας. Στην περίπτωση συνάφειας το επίδομα σπουδών θα αναπροσαρμοστεί σύμφωνα με τα παραπάνω οριζόμενα από 1/1/2027 κατόπιν σχετικού αιτήματος του εργαζομένου προς τη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της Τράπεζας.

Από 1/1/2027 αναγνωρίζεται το μεταπτυχιακό ALBA Graduate Business School για χορήγηση επιστημονικού επιδόματος Ο.Τ.Ο.Ε. μεταπτυχιακού τίτλου (σήμερα 35% επί του βασικού μισθού) με τις παρακάτω προϋποθέσεις :

- I. Ύπαρξη υφιστάμενου αναγνωρισμένου προπτυχιακού τίτλου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης: Ως αρχικός τίτλος θα πρέπει να υφίσταται πτυχίο Α.Ε.Ι. - Α.Τ.Ε.Ι. ή αντίστοιχο πτυχίο εξωτερικού αναγνωρισμένο από τον Δ.Ο.Α.Τ.Α.Π.
- II. Συνάφεια του μεταπτυχιακού τίτλου: Το αντικείμενο του μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών θα πρέπει να είναι συναφές με το αντικείμενο εργασίας.

Προκειμένου για υφιστάμενους εργαζομένους η καταβολή του επιδόματος θα πραγματοποιηθεί από τον μήνα που θα προσκομισθεί ο πληρών τις παραπάνω προϋποθέσεις τίτλος στη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της Τράπεζας κατόπιν της 1/1/2027.

A.2. ΛΟΙΠΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ – ΠΑΡΟΧΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ

Επίδομα Παιδικής Μέριμνας

Χορηγείται επίδομα παιδικής μέριμνας ποσού € 77,57 ανά τέκνο.

Κοινωνικό Επίδομα

Από την υπογραφή της παρούσας ΕΣΣΕ χορηγείται μη συμψηφιζόμενο με οποιαδήποτε άλλη μισθολογική παροχή κοινωνικό επίδομα ποσού τριακοσίων ευρώ (€ 300). Το επίδομα χορηγείται σε:

- α) εργαζομένους με προσηκόντως διαπιστωμένη στο πρόσωπό τους αναπηρία εκ ποσοστού 67% και άνω και
- β) εργαζομένους που είναι φυσικοί, θετοί ή ανάδοχοι γονείς ενός ή περισσότερων τέκνων είτε (i) με προσηκόντως διαπιστωμένη στο πρόσωπο των τελευταίων (τέκνου ή τέκνων) αναπηρία εκ ποσοστού 67% και άνω είτε (ii) με προσηκόντως διαπιστωμένη στο πρόσωπο των τελευταίων (τέκνου ή τέκνων) αναπηρία εκ ποσοστού 50% και άνω εφόσον αυτή οφείλεται σε διάγνωση πάθησης ινσουλινοεξαρτώμενου σακχαρώδους διαβήτη ή σε διάγνωση πάθησης διαβήτη τύπου 1.

Η κατά τα ανωτέρω αναπηρία, η οποία μπορεί να είναι πνευματική ή ψυχική ή σωματική, διαπιστώνεται προσηκόντως και αναγνωρίζεται με και από την προσκόμιση στην Τράπεζα γνωμάτευσης αρμοδίου Κέντρου Πιστοποίησης Αναπηρίας.

Προκειμένου για υφιστάμενους εργαζομένους που δεν λαμβάνουν ήδη το επίδομα η καταβολή του επιδόματος θα πραγματοποιηθεί από τον μήνα που θα προσκομισθεί το σχετικό πιστοποιητικό.

Επίδομα / Κάλυψη Δαπάνης Βρεφονηπιακού Σταθμού

Στο πλαίσιο μέριμνας για τους εργαζόμενους γονείς, η Τράπεζα, με την προϋπόθεση ο έτερος γονέας να εργάζεται και να μην λαμβάνει σχετική παροχή, καλύπτει τη δαπάνη για τη φιλοξενία των παιδιών σε Βρεφονηπιακούς/Παιδικούς Σταθμούς και Νηπιαγωγεία ή αντίστοιχα καταβάλλει Βρεφονηπιακό Επίδομα με πλαίσιο το οποίο από 1/9/2026 ορίζεται ως εξής:

Για παιδιά ηλικιών έως 4 ετών δύναται να καταβάλλεται βρεφονηπιακό επίδομα εντός

μισθοδοσίας ποσού € 300. Το επίδομα αυτό δεν συμψηφίζεται με τυχόν υπέρτερες των νόμιμων αποδοχών καταβαλλόμενες αποδοχές.

Εναλλακτικά, για τα τέκνα προσχολικής ηλικίας μέχρι την έναρξη των μαθημάτων της Α΄ Δημοτικού παρέχεται κάλυψη δαπάνης παιδικού σταθμού έως € 350 μηνιαίως βάσει νόμιμων παραστατικών.

Παρέχεται η δυνατότητα, μετά από αίτηση του εργαζομένου, βάσει νόμιμων παραστατικών, να καταβάλλεται το ποσό του παιδικού σταθμού είτε εφ' άπαξ για όλο το σχολικό έτος, κάθε Σεπτέμβριο ή τον μήνα που συμφωνείται η περίοδος φύλαξης σε παιδικό σταθμό είτε σε τρεις (3) δόσεις, απ' ευθείας σε τραπεζικό λογαριασμό του παιδικού σταθμού που ο εργαζόμενος έχει επιλέξει.

Εφάπαξ Επίδομα Γάμου

Από την υπογραφή της παρούσας ΕΣΣΕ χορηγείται Εφάπαξ Επίδομα Γάμου ίσο με το 50% των μεικτών μηνιαίων αποδοχών του εργαζόμενου.

Επίδομα Τοκετού

Από την υπογραφή της παρούσας ΕΣΣΕ χορηγείται σε κάθε γονέα – εργαζόμενο επίδομα τοκετού ύψους € 3.000 με την προσκόμιση της ληξιαρχικής πράξης γεννήσεως. Στο ποσό αυτό συμψηφίζεται κάθε ποσό που καταβάλλεται για την ίδια αιτία από Ασφαλιστικά Ταμεία ή από άλλα προγράμματα ασφάλισης

Υποστήριξη τρίτεκνων και πολύτεκνων οικογενειών

Χορήγηση τον Σεπτέμβριο εκάστου έτους εκκινώντας από τον 9/2026 εφάπαξ ποσού διατακτικής σίτισης € 300 για κάθε εργαζόμενο με 3 τέκνα ή € 400 για κάθε εργαζόμενο με 4 και άνω τέκνα. Το ποσό θα χορηγείται βάσει του αριθμού τέκνων για τα οποία ο εργαζόμενος λαμβάνει τα επιδόματα τέκνων και παιδικής μέριμνας στη μισθοδοσία του μηνός Αυγούστου του συγκεκριμένου έτους.

Χρηματικά βραβεία τέκνων εργαζομένων

Από 1/1/2027 στα τέκνα των εργαζομένων της Τράπεζας που αποφοιτούν με βαθμολογία άριστα (όπως εκάστοτε ορίζεται από το αρμόδιο Υπουργείο), καταβάλλεται εφάπαξ με τη λήξη του σχολικού έτους ποσό:

- € 400 για την Α΄ Λυκείου,
- € 500 για τη Β΄ Λυκείου και
- € 600 για τη Γ΄ Λυκείου.

Επιπλέον, στα τέκνα των εργαζομένων της Τράπεζας καταβάλλεται εφάπαξ ποσό:

- € 1.000 για εισαγωγή σε Α.Ε.Ι. και Α.Τ.Ε.Ι. και

- € 1.500 για αποφοίτηση από Α.Ε.Ι. και Α.Τ.Ε.Ι. με βαθμό Άριστα.

Ειδικά για το έτος 2026 η καταβολή των χρηματικών βραβείων στα τέκνα των εργαζομένων θα γίνει σύμφωνα με τις προϋφιστάμενες ΕΣΣΕ των συμβαλλόμενων στην παρούσα Σωματείων.

Διατακτικές Σίτισης

Οι διατακτικές σίτισης ορίζονται μηνιαίως στο ποσόν των € 80 σε βάθος 3τίας και παρέχονται ατομικά σε έκαστο των εργαζομένων για 11 μήνες κάθε έτος με προσαρμογή ως κάτωθι αναγράφεται:

Από 1/7/2026 για τους εργαζόμενους που έως τότε λάμβαναν διατακτική σίτισης μηνιαίου ποσού € 50 γίνεται προσαρμογή σε € 70. Για τους εργαζόμενους που έως τότε λάμβαναν διατακτική σίτισης μηνιαίου ποσού € 70 το ποσό διατηρείται αμετάβλητο.

Από 1/12/2027 για το σύνολο των εργαζομένων το μηνιαίο ποσό διατακτικής σίτισης προσαρμόζεται σε € 75.

Από 1/12/2028 για το σύνολο των εργαζομένων το μηνιαίο ποσό διατακτικής σίτισης προσαρμόζεται σε € 80.

Κεφάλαια Λ.Α.Κ. II και Λ.Α.Κ. III

1. Εξακολουθεί η ισχύς, ως έχει έως και σήμερα, της από 8.12.2020 Ειδικής Επιχειρησιακής ΣΣΕ που καταρτίστηκε μεταξύ της Attica Bank και του Συλλόγου Υπαλλήλων Τράπεζας Αττικής, με την οποία τροποποιήθηκε ο Κανονισμός του Κεφαλαίου Πρόσθετης Ασφάλισης Συμπληρωματικών Παροχών Εφάπαξ (Λ.Α.Κ. II) και του υπ' αρ. 2643/5/31.12.1996 ομαδικού ασφαλιστηρίου συμβολαίου που έχει καταρτιστεί με την Εθνική ΑΕΕΓΑ για τη διαχείριση του Κεφαλαίου αυτού.

2. Εξακολουθεί η ισχύς, ως έχει έως και σήμερα, της από 27.5.2022 Ειδικής Επιχειρησιακής ΣΣΕ που καταρτίστηκε μεταξύ της Attica Bank και του Συλλόγου Υπαλλήλων Τράπεζας Αττικής, με την οποία τροποποιήθηκε ο Κανονισμός του Κεφαλαίου Πρόσθετης Ασφάλισης Συμπληρωματικών Εφάπαξ Παροχών Αρωγής Τέκνων (Λ.Α.Κ. III).

Παραμένει ως έχει με βάση τις ανωτέρω Ειδικές Επιχειρησιακές ΣΣΕ η διοικητική και διαχειριστική λειτουργία των Κεφαλαίων Λ.Α.Κ. II και Λ.Α.Κ. III.

Λ.Α.Κ. – Ομαδικό πρόγραμμα συνταξιοδοτικό και αποταμιευτικό τέκνων

Η Τράπεζα έχει τη βούληση για τη δημιουργία ομαδικού συνταξιοδοτικού προγράμματος καθώς και αποταμιευτικού προγράμματος τέκνων, οι όροι των οποίων θα τεθούν σε διαβούλευση.

Παράλληλα θα συσταθεί Επιτροπή στην προοπτική ενοποίησης των νέων με τα

υφιστάμενα προγράμματα. Τα μέρη θα καταβάλουν κάθε δυνατή προσπάθεια με στόχο κατά προτεραιότητα την υλοποίηση του συνταξιοδοτικού προγράμματος έως την 30/6/2027.

Παροχή Ομαδικής Ασφάλισης Ζωής και Υγείας

Αναφορικά με την ασφαλιστική κάλυψη υγείας και περίθαλψης όλων ανεξαιρέτως των εργαζομένων της Τράπεζας με τους καλύτερους δυνατούς όρους, ισχύει η από 12/2/2026 Ειδική Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, με την οποία συμφωνήθηκε το γενικό πλαίσιο ασφαλιστικής κάλυψης όλων των εργαζομένων και εξαρτώμενων μελών των οικογενειών τους, και η οποία περιλαμβάνεται ως αναπόσπαστο μέρος και Παράρτημα Ι στην παρούσα Επιχειρησιακή ΣΣΕ και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

Η Τράπεζα θα καταβάλει κάθε δυνατή προσπάθεια ώστε οι μέλλουσες καλύψεις να μην αποκλίνουν έναντι αυτών του Παραρτήματος της από 12/2/2026 Ειδικής Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.

Β. ΔΑΝΕΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ ΣΥΝΑΦΗ ΘΕΜΑΤΑ

Δάνεια Προσωπικού

Χορηγούνται τα παρακάτω Δάνεια Προσωπικού:

ΤΥΠΟΣ ΔΑΝΕΙΟΥ	ΕΠΙΤΟΚΙΟ
ΣΤΕΓΑΣΤΙΚΟ ΔΑΝΕΙΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Α ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ για εργαζόμενους με 4 έτη πραγματική τραπεζική προϋπηρεσία (Αγορά ή Ανέγερση ή Αποπεράτωση Α κατοικίας, ποσού έως € 150.000,00, διάρκειας έως 40 έτη).	1,50% τελικό επιτόκιο
ΣΤΕΓΑΣΤΙΚΟ ΔΑΝΕΙΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Β ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ για εργαζόμενους με 4 έτη πραγματική τραπεζική προϋπηρεσία (Επισκευή Α κατοικίας έως € 44.000,00, διάρκειας έως 20 έτη).	4% τελικό επιτόκιο
ΣΤΕΓΑΣΤΙΚΟ ΔΑΝΕΙΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Γ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ για εργαζόμενους με 2 έτη πραγματική τραπεζική προϋπηρεσία (Αγορά Κατοικίας έως € 44.000,00, διάρκειας έως 15 έτη).	4% τελικό επιτόκιο

ΑΤΟΜΙΚΑ ΔΑΝΕΙΑ Έως ένα (1) μικτό μηνιαίο καταβαλλόμενο μισθό με τη συμπλήρωση ενός (1) έτους από την ημερομηνία πρόσληψής του εργαζόμενου και με την συμπλήρωση υπηρεσίας δύο (2) ετών στην Τράπεζα δυνατότητα να υποβάλλει αίτηση για Ατομικό Δάνειο ποσού μέχρι πέντε (5) μηνιαίων μικτών καταβαλλόμενων μισθών. Το δάνειο έχει διάρκεια έως 10 έτη).	2% τελικό επιτόκιο
ΦΟΙΤΗΤΙΚΑ δάνεια τέκνων (Σε περιπτώσεις κατά τις οποίες τέκνο υπαλλήλου εισάγεται σε Α.Ε.Ι. ή Α.Τ.Ε.Ι. εκτός του τόπου μόνιμης κατοικίας του τέκνου η Τράπεζα χορηγεί μετά από αίτηση του υπαλλήλου εφάπαξ δάνειο έως ύψους € 10.000,00 εξοφλητέο σε 60 ισόποσες δόσεις.	2,50% ΠΛΕΟΝ ΕΙΣΦΟΡΑΣ ν.128/75 σήμερα 0,6%
ΠΙΣΤΩΤΙΚΗ ΚΑΡΤΑ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ μέχρι ορίου 3 μικτών μηνιαίων μισθών με ανώτερο τις € 12.000,00.	6% ΠΛΕΟΝ ΕΙΣΦΟΡΑΣ ν.128/75 σήμερα 0,6% (χωρίς καμία δαπάνη πάσης φύσεως)

Η τιμολόγηση των υφιστάμενων στεγαστικών δανείων τα οποία χορηγήθηκαν, βάσει της επέκτασης δυνατότητας λήψης στεγαστικών δανείων πέραν της Α κατοικίας, με χαμηλό επιτόκιο +0,50% πάνω από το εκάστοτε περιθώριο της Κλαδικής ΣΣΕ παραμένουν ως έχουν.

Η Τράπεζα θα καταβάλει κάθε προσπάθεια να εξασφαλίσει ευνοϊκότερους όρους πιστωτικών καρτών για το προσωπικό.

Ασφάλιση Στεγαστικών Δανείων

Από 1/1/2027 το σύνολο των στεγαστικών δανείων που έχουν χορηγηθεί ή θα χορηγηθούν από την Τράπεζα στους εργαζομένους για την απόκτηση Α κατοικίας ασφαλίζονται με έξοδα της Τράπεζας για τις περιπτώσεις θανάτου από ατύχημα, μόνιμης ή ολικής αναπηρίας από ατύχημα.

Παροχή ασφαλιστικών προϊόντων στους εργαζόμενους

Η Τράπεζα αναλαμβάνει την υποχρέωση να καταβάλει κάθε δυνατή προσπάθεια προκειμένου να παρασχεθούν ευνοϊκοί όροι παροχής των ασφαλιστικών προϊόντων της στους εργαζόμενους.

Τιμολόγιο προμηθειών για τους εργαζόμενους

Η Τράπεζα θα καταβάλει κάθε προσπάθεια ώστε η τιμολόγηση των εργασιών για τους εργαζόμενους να έχει όσο το δυνατόν ευνοϊκότερους όρους, όπως ισχύει έως και σήμερα.

Γ. ΑΔΕΙΕΣ

Ισχύουν όλες οι άδειες που δικαιούνται οι εργαζόμενοι σύμφωνα τις κλαδικές ΣΣΕ, αλλά και τους σχετικούς Νόμους, και επιπρόσθετα προβλέπονται τα εξής:

Άδεια θηλασμού και φροντίδας τέκνου

Χορηγείται άδεια θηλασμού και φροντίδας τέκνου, κατ' ανέκκλητη δήλωση της/του γονέα αντί μειωμένου ωραρίου του εργαζομένου, είτε α) διάρκειας 9 μηνών με αποδοχές αντί του μειωμένου ημερήσιου ωραρίου κατά 2 ώρες για τον πρώτο και δεύτερο χρόνο και κατά 1 ώρα κατά τον τρίτο και τέταρτο χρόνο από τη λήξη της αδείας λοχείας και της τυχόν δικαιούμενης κανονικής αδείας είτε β) διάρκειας 6 μηνών με αποδοχές αντί του μειωμένου ημερήσιου ωραρίου κατά 2 ώρες για τον πρώτο και δεύτερο χρόνο, οπότε, κατά την λήξη του 6μήνου, θα ισχύει επί 2 έτη μειωμένο ωράριο κατά 1 ώρα ημερησίως είτε γ) διάρκειας 3 μηνών με αποδοχές αντί του μειωμένου ημερήσιου ωραρίου 1 ώρας για τον τρίτο και τέταρτο χρόνο, οπότε, στην περίπτωση αυτή, κατά τη λήξη του 3μήνου θα ισχύει επί 2 μόνο έτη μειωμένο ωράριο κατά 2 ώρες ημερησίως.

Άδεια υιοθεσίας

Χορηγείται άδεια υιοθεσίας τέκνου 120 συνεχών εργασιακών ημερών με αποδοχές στους εργαζομένους που υιοθετούν παιδί εφόσον αυτό δεν έχει συμπληρώσει την ηλικία των 6 ετών, της συμπλήρωσης νοούμενης μέχρι την 31η Δεκεμβρίου του έτους κατά το οποίο το θετό τέκνο διανύει το 6ο έτος της ηλικίας του.

Άδεια σπουδαστών υπαλλήλων

Χορηγείται άδεια των σπουδαστών υπαλλήλων για απόκτηση του πρώτου πτυχίου 30 ημέρες ετησίως, από τις οποίες 25 ημέρες με αποδοχές, ισχύουσα καθ' όλη τη διάρκεια των ετών φοίτησης σύμφωνα με το πρόγραμμα σπουδών και μέχρι 1 έτος παραπάνω.

Άδεια για πιστοποιήσεις

Χορηγείται άδεια με αποδοχές:

-μιας (1) ημέρας για προετοιμασία συμμετοχής στις εξετάσεις για την απόκτηση

πιστοποιήσεων (ασφαλιστική διαμεσολάβηση - ασφαλιστικός πράκτορας, επενδυτικών υπηρεσιών Νομοθετικό πλαίσιο, A1, A2, B1 και B, καθώς και αντίστοιχων επαγγελματικών πιστοποιήσεων βάσει νομοκανονιστικού πλαισίου) και -τριών (3) ημερών για προετοιμασία συμμετοχής στις εξετάσεις για την απόκτηση πιστοποιήσεων Γ, Δ επενδυτικών, επενδυτικών προϊόντων βασιζόμενων σε ασφάλιση (πρώην Δ ασφαλιστικών), CIA, CFA, CFE καθώς και αντίστοιχων επαγγελματικών πιστοποιήσεων, βάσει νομοκανονιστικού πλαισίου.

Οι ως άνω ημέρες αδείας χορηγούνται μόνο μία φορά για την απόκτηση κάθε μίας από τις πιστοποιήσεις.

Δ. ΘΕΣΜΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

Ευέλικτη Προσέλευση

Παρέχεται η δυνατότητα ευέλικτης προσέλευσης στην εργασία έως 2 ώρες (ευέλικτο ημερήσιο ωράριο εργασίας), με αυτονόητη τήρηση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας και των κλαδικών και Ειδικών Επιχειρησιακών Συμβάσεων Εργασίας, όπως εκάστοτε ισχύουν.

Επίδομα Διαθεσιμότητας Πληροφορικής το οποίο μετονομάζεται εφεξής σε Επίδομα Βαρδιών Πληροφορικής

Χορηγείται ειδικό επίδομα βαρδιών πληροφορικής εκτός ωραρίου ΣΣΕ Ο.Τ.Ο.Ε. – Τραπεζών 2006 - 2007 ίσο με το ποσό των διακοσίων ευρώ (€ 200,00) ως πρόσθετη μηνιαία παροχή μη συμψηφιζόμενη με οποιαδήποτε άλλη μισθολογική παροχή στους εργαζόμενους της Γενικής Διεύθυνσης Πληροφορικής και Ψηφιακής Τραπεζικής που απασχολούνται με το σύστημα βαρδιών όπως αυτό ορίζεται παρακάτω.

Συμφωνούνται και καθορίζονται τα κάτωθι ειδικά ωράρια, κατανεμόμενα σε τρεις (3) βάρδιες, απασχόλησης του προσωπικού της Γενικής Διεύθυνσης Πληροφορικής της Τράπεζας:

Ειδικό ωράριο 1ης βάρδιας: Από Δευτέρα έως Πέμπτη από ώρας 7.00 έως ώρα 14.30 και την Παρασκευή από ώρας 7.00 έως ώρα 14.00.

Ειδικό ωράριο 2ης βάρδιας: Από Δευτέρα έως Πέμπτη από ώρας 8.00 έως ώρα 15.30 και την Παρασκευή από ώρας 8.30 έως ώρα 15.30.

Ειδικό ωράριο 3ης βάρδιας: είτε από Δευτέρα έως Πέμπτη από ώρας 15.15 έως ώρα 22.30 και την Παρασκευή από ώρας 15.15 έως ώρα 22.15, είτε από Δευτέρα έως Πέμπτη από ώρας 16.15 έως ώρα 23.30 και την Παρασκευή από ώρας 16.30 έως ώρα 23.30.

Η απασχόληση με το παραπάνω σύστημα βαρδιών είναι εκούσια για τον εργαζόμενο και προϋποθέτει προηγούμενη έγγραφη συναίνεσή του. Θα τηρείται σε κάθε περίπτωση η πενθήμερη απασχόληση και το προβλεπόμενο στο άρθρο 5 της ΣΣΕ Ο.Τ.Ο.Ε. - Τραπεζών 2002 – 2003 ημερήσιο και εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας. Για την τρίτη και μόνο βάρδια η εβδομαδιαία απασχόληση δεν θα υπερβαίνει τις 36 ώρες σύμφωνα με το άρθρο 2.4 της κλαδικής ΣΣΕ Ο.Τ.Ο.Ε. - Τραπεζών 2013 - 2015.

Στους απασχολούμενους με το ανωτέρω ιδιαίτερο καθεστώς που τυχόν θα εργάζονται πέραν του καθοριζόμενου ως άνω ωραρίου, χορηγείται αμοιβή υπερεργασίας, υπερωρίας και η εβδομαδιαία ανάπαυση, σύμφωνα με τους όρους και προβλέψεις της κείμενης νομοθεσίας. Για δε την εργασία που παρέχεται κατά τη διάρκεια της νύχτας θα καταβάλλεται η νόμιμη αμοιβή όπως προβλέπεται στην κείμενη νομοθεσία.

Λοιποί όροι.

Ρητά διευκρινίζεται ότι η παρούσα συμφωνία αφορά και ρυθμίζει αποκλειστικά και μόνο τη Γενική Διεύθυνση Πληροφορικής και Ψηφιακής Τραπεζικής και ειδικά για τους υπαλλήλους που είναι τοποθετημένοι σε αυτή και επίσης έχουν υπαχθεί στο σύστημα των ανωτέρω βαρδιών και μόνο για όσο χρόνο απασχολούνται με το σύστημα αυτό. Το υπόλοιπο προσωπικό διέπεται όσον αφορά το ωράριο εργασίας του από τις προβλέψεις των οικείων κλαδικών ΣΣΕ Ο.Τ.Ο.Ε. - Τραπεζών.

Η άρνηση εργαζόμενου να υπαχθεί στο ανωτέρω σύστημα βαρδιών δεν επιτρέπεται να αποτελέσει λόγο μετακίνησης ή δυσμενούς υπηρεσιακής του μεταχείρισης.

Ο εργαζόμενος δικαιούται να αποδεσμευτεί από την υπαγωγή στο ιδιαίτερο καθεστώς των βαρδιών της παρούσας για σοβαρό λόγο (π.χ. ασθένεια, εγκυμοσύνη, οικογενειακούς λόγους) κατόπιν έγγραφης προειδοποίησης προ 15 ημερών. Επίσης η Τράπεζα δικαιούται να αποδεσμεύσει τον εργαζόμενο από την υπαγωγή του κατόπιν έγγραφης προειδοποίησης προ 15 ημερών ή, σε περίπτωση συνδρομής σπουδαίου λόγου αποδέσμευσής της, κατόπιν έγγραφης προειδοποίησης προ 1 ημέρας. Σε περίπτωση αποδέσμευσης ισχύουν και εφαρμόζονται στη σχέση Τράπεζας – εργαζόμενου οι προβλέψεις των οικείων κλαδικών ΣΣΕ Ο.Τ.Ο.Ε. - Τραπεζών δίχως την εφαρμογή των προβλέψεων του παρόντος άρθρου.

Ειδικό ωράριο λειτουργίας ορισμένων καταστημάτων

Σε εφαρμογή του άρθρου 25 των Κωδικοποιημένων Διατάξεων των Κλαδικών Συμβάσεων Ο.Τ.Ο.Ε. - Τραπεζών του 6/2025 (Κλαδική ΣΣΕ Ο.Τ.Ο.Ε. - Τραπεζών της 22/12/2006) συμφωνείται η λειτουργία μέχρι 5 καταστημάτων κατ' ανώτατο όριο δεδομένου ότι η Τράπεζα διαθέτει δίκτυο από 31 μέχρι 150 Καταστημάτων.

Στις παραπάνω περιπτώσεις δεν θα επέρχεται διαφοροποίηση του ωραρίου εργασίας των υπαλλήλων που δεν θα απασχολούνται σε βάρδιες.

Το προσωπικό των παραπάνω Καταστημάτων όταν εργάζεται με το σύστημα της βάρδιας και Σάββατο, θα απασχολείται 35 ώρες κατ' ανώτατο όριο την εβδομάδα.

Για το ωράριο απασχόλησης και τον αριθμό των Καταστημάτων θα ενημερώνονται οι εκπρόσωποι των εργαζόμενων.

Η απασχόληση του προσωπικού κατά το ανωτέρω ιδιαίτερο καθεστώς θα είναι εκούσια. Απαραίτητη προϋπόθεση για την απασχόληση των εργαζομένων στα παραπάνω Καταστήματα με το σύστημα της βάρδιας είναι η γραπτή συγκατάθεσή τους. Θα τηρείται σε κάθε περίπτωση η πενθήμερη απασχόληση.

Στους εργαζομένους με το ανωτέρω ιδιαίτερο καθεστώς που τυχόν εργάζονται πέραν του καθοριζόμενου από αυτό ωραρίου απασχόλησης χορηγείται αμοιβή υπερεργασίας, υπερωρίας και η εβδομαδιαία ανάπαυση κατά τους όρους και τις προϋποθέσεις που ορίζονται από την κείμενη νομοθεσία και τις εκάστοτε δεσμεύσεις της Τράπεζας.

Στο απασχολούμενα με το πιο πάνω ιδιαίτερο καθεστώς προσωπικό των συγκεκριμένων Καταστημάτων θα καταβάλλονται οι εξής πρόσθετες μεικτές μηνιαίες παροχές μη συμψηφιζόμενες με οποιουδήποτε άλλου είδους μισθολογική παροχή:

- Διευθυντής: € 150 μηνιαίως και
- Λοιπό προσωπικό: € 100 μηνιαίως.

Ρητά διευκρινίζεται και εξυπακούεται ότι οι εν λόγω ρυθμίσεις αφορούν αποκλειστικά και μόνο τα εν λόγω 5 Καταστήματα, όπως αυτά εκάστοτε θα καθορίζονται από την Τράπεζα. Οι ανωτέρω προβλεπόμενες ρυθμίσεις του ωραρίου εργασίας και οι ως άνω προβλεπόμενες παροχές προς τους εργαζόμενους, αφορούν αποκλειστικά και μόνο τους εργαζόμενους που παρέχουν υπηρεσίες στα εν λόγω Καταστήματα με το σύστημα της βάρδιας και μόνο για όσο χρόνο παρέχουν εκεί τις υπηρεσίες τους με το σύστημα αυτό, ενώ όλο το λοιπό προσωπικό της Τράπεζας που παρέχει υπηρεσίες σε οποιοδήποτε άλλο κατάστημα, εγκατάσταση ή υπηρεσία της Τράπεζας, κεντρική ή περιφερειακή, αλλά και το προσωπικό που απασχολείται στα εν λόγω Καταστήματα όχι όμως με το σύστημα της βάρδιας, διέπεται όσον αφορά το ωράριο εργασίας και το ωράριο των συναλλαγών με το κοινό από τις συνήθεις γενικές διατάξεις του νόμου ή των εκάστοτε σε ισχύ για την Τράπεζα ΣΣΕ, όσον αφορά τα παραπάνω θέματα και για κάθε άλλο θέμα και δεν δικαιούται τις έκτακτες παροχές ή και τις ευνοϊκότερες ρυθμίσεις που προβλέπονται για τους εργαζόμενους στα Καταστήματα αυτά με το σύστημα της βάρδιας.

Η Τράπεζα μπορεί, με τους όρους και περιορισμούς των ισχυουσών διατάξεων του νόμου και του Κανονισμού Εργασίας, να μεταθέτει υπαλλήλους από τα παραπάνω Καταστήματα σε άλλα Καταστήματα και Υπηρεσίες, οπότε παύουν να ισχύουν για αυτούς οι εξαιρετικές ρυθμίσεις και παροχές που προβλέπονται. Μπορεί επίσης να καταργήσει το προβλεπόμενο σύστημα εργασίας σε βάρδιες και τις συνοδεύουσες αυτό

ρυθμίσεις και παροχές, επανερχόμενη στις γενικές ρυθμίσεις από τη στιγμή που δεν θα υφίσταται πλέον λόγος υπαγωγής στο καθεστώς αυτό.

Επιδότηση Μεταπτυχιακών Τίτλων Σπουδών

Επιδότηση μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών με ποσό με τις παρακάτω προϋποθέσεις:

- Επιδοτούνται προγράμματα που οδηγούν σε απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών Ελληνικού Πανεπιστημίου ή μεταπτυχιακού τίτλου Πανεπιστημίου Αλλοδαπής αναγνωρισμένου από το Ελληνικό Κράτος μέσω του αρμόδιου Οργανισμού (Δ.Ο.Α.Τ.Α.Π.).
- Θεματολογίες στην Τραπεζική και τα Χρηματοοικονομικά, ή θεματολογίες που είναι απαραίτητες για τη στήριξη των τραπεζικών εργασιών. Επισημαίνεται ότι επιδοτείται τίτλος σπουδών μόνον εφόσον συναρτάται άμεσα με το αντικείμενο εργασίας του αιτούντος υπαλλήλου, ή/και εφόσον συναρτάται με αντικείμενο εργασίας το οποίο προβλέπεται στο πλάνο εξέλιξής του (career path).
- Απαιτείται διετής κατ' ελάχιστον προϋπηρεσία εντός της Τράπεζας
- Το ύψος της επιδότησης οριοθετείται στο 40% του συνολικού κόστους των διδάκτρων και έως του ποσού των € 2.000
- Δεν δύναται να επιδοτηθεί υποψήφιος του οποίου το καθαρό ατομικό ετήσιο εισόδημα υπερβαίνει τα € 40.000 (για τη βεβαίωση του οποίου απαιτείται αντίγραφο του Εκκαθαριστικού Σημειώματος της εφορίας, του τελευταίου έτους).
- Δεν επιδοτείται υποψήφιος ο οποίος έχει κάνει χρήση ανάλογης παροχής για μεταπτυχιακές σπουδές στο παρελθόν.
- Προϋπόθεση είναι η ολοκλήρωση των σπουδών εντός του μέγιστου προβλεπόμενου -από το αντίστοιχο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα- χρονικού ορίου, με περιθώριο επέκτασης έως 2 έτη. Σε διαφορετική περίπτωση, το ποσό επιστρέφεται στην Τράπεζα.
- Δέσμευση των επιχορηγούμενων για παραμονή στην Τράπεζα για 3 έτη μετά την ολοκλήρωση των σπουδών. Σε διαφορετική περίπτωση, το ποσό επιστρέφεται άτοκα στην Τράπεζα.

Ομάδα Έργου και Διαχείρισης πολιτιστικών και κοινωνικών δράσεων

Συμφωνείται ότι διατηρείται η Ομάδα Έργου και Διαχείρισης πολιτιστικών και κοινωνικών δράσεων, συγκροτούμενη από εκπροσώπους της Τράπεζας και των Συλλόγων, η οποία εξετάζει την πραγματοποίηση κοινών πολιτιστικών, ψυχαγωγικών, κοινωνικών, αθλητικών ή/και παρεμφερών δράσεων (παροχή σχολικού υλικού κατά την έναρξη σχολικής περιόδου για τα τέκνα υπαλλήλων, χριστουγεννιάτικα δώρα στα τέκνα των υπαλλήλων κ.λπ.) που προσφέρονται στο προσωπικό και αξιοποιούνται από αυτό. Οι πρωτοβουλίες και ενέργειες της Επιτροπής θα γίνονται υπό την αιγίδα της Τράπεζας

επ' ωφελεία των υπαλλήλων της και με οργανωτική υποστήριξη από τους Συλλόγους.

Θεσμοθέτηση επικοινωνίας κοινωνικών εταίρων

Συμφωνείται τακτική συνάντηση των κοινωνικών εταίρων (Τράπεζας και Συλλόγων) η οποία θα πραγματοποιείται κατ' ελάχιστον σε ετήσια βάση με σκοπό τη συζήτηση και ευθυγράμμιση με προκαθορισμένη θεματολογία επί θεμάτων που αφορούν την Τράπεζα και το προσωπικό (π.χ. κλαδικές και κοινωνικές τάσεις και εξελίξεις, εκπαίδευση, τεχνολογική μετάβαση, αποσύνδεση από την εργασία, εξ αποστάσεως παροχή εργασίας κ.ο.κ.). Στις εν λόγω συναντήσεις θα δύνανται να προσκαλούνται και να συμμετέχουν στελέχη της Τράπεζας ή/και εξωτερικοί συνεργάτες των μερών, που θα παρέχουν τη συνδρομή τους βάσει αρμοδιότητας επί των θεμάτων που θα συζητούνται.

Πολιτική για την Καταπολέμηση της Βίας, Παρενόχλησης στην Εργασία

Τα συμβαλλόμενα μέρη δηλώνουν μηδενική ανοχή σε κάθε μορφής βία, παρενόχληση και παρακολούθηση στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας, της ψυχολογικής και σεξουαλικής παρενόχλησης, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας, συνδέεται με αυτήν ή προκύπτει από αυτήν.

Η προστασία καλύπτει όλους τους εργαζόμενους, ανεξαρτήτως συμβατικού καθεστώτος.

Στην Τράπεζα εξακολουθεί να ισχύει η από 7.4.2025 Πολιτική κατά της Βίας και Παρενόχλησης που καταρτίστηκε σύμφωνα με τις προβλέψεις του ν. 4808/2021. Το κείμενο της Πολιτικής καταχωρείται κατωτέρω ως Παράρτημα II της παρούσας συλλογικής σύμβασης και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

Μεταβατικές - Τελικές Διατάξεις.

Το προβλεπόμενο στην παρούσα ενοποιημένο επίδομα ΕΣΣΕ, όπως τούτο θα διαμορφωθεί βάσει της παρούσας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας δεν συμψηφίζεται με οποιαδήποτε μελλοντική αύξηση των καταβαλλόμενων αποδοχών από κλαδική ή Επιχειρησιακή ΣΣΕ., μη επιδεχόμενο μείωσης.

Επισυνάπτεται ως Παράρτημα I της παρούσας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα αυτής η από 12.2.2026 Ειδική Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για το πλαίσιο ασφαλιστικής κάλυψης υγείας και περίθαλψης των εργαζομένων της Τράπεζας.

Η παρούσα κωδικοποιημένη Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας έχει τριετή (3ετή) ισχύ, από 1/4/2026 έως 31/3/2029.

Η παρούσα κωδικοποιημένη Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, αφού

βεβαιώθηκε, συντάχθηκε και υπεγράφη σε τρία (3) ισόκυρα πρωτότυπα, εκάστου συμβαλλομένου μέρους λαβόντος από ένα (1) και αφού σαρωθεί θα υποβληθεί ηλεκτρονικά στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ II.

Τα συμβαλλόμενα μέρη

Για την Τράπεζα

CrediaBank
ΑΝΩΝΥΜΗ ΤΡΑΠΕΖΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ
Λ. ΚΗΦΙΣΙΑΣ 260-262, ΧΑΛΑΝΔΡΙ, 15231
ΤΗΛ: 210-3569000 - ΑΡ. Π.Ε.ΜΗ: 255501000
ΑΦΜ: 094014170 - ΚΕΦΟΔΕ ΑΤΤΙΚΗΣ

Για τον Π.Α.Σ.Ε.ΚΡΕ.Τ.



Για τον Σ.Υ.ΣΒ



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

ΕΙΔΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στο Χαλάνδρι Αττικής σήμερα στις δώδεκα (12) του μήνα Φεβρουαρίου του έτους δύο χιλιάδες είκοσι έξι (2026) ημέρα Πέμπτη και ώρα 12 π.μ., στην Λεωφόρο Κηφισίας αρ. 260-262, αφ' ενός:

η ανώνυμη τραπεζική εταιρεία με την επωνυμία **«CrediaBank Ανώνυμη Τραπεζική Εταιρεία»**, με διακριτικό τίτλο **«CrediaBank»** και Α.Φ.Μ. 094014170 (Δ.Ο.Υ. ΚΕΦΟΔΕ Αττικής), εδρεύουσα στο Χαλάνδρι Αττικής, κατά την Λεωφόρο Κηφισίας αρ. 260-262, εκπροσωπούμενη νομίμως για την υπογραφή της παρούσας ειδικής επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας από τους 1) Ιωάννα Τσίτουρα του Παναγιώτη, Γενική Διευθύντρια της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού (Chief People Officer) και 2) Εμμανουήλ Πίτσα του Κωνσταντίνου, Αναπληρωτή Γενικό Διευθυντή της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού (Deputy Chief People Officer), η οποία εφεξής θα αποκαλείται Τράπεζα

και αφ'ετέρου οι κάτωθι πρωτοβάθμιες επιχειρησιακές συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων-αναγνωρισμένα σωματεία, ήτοι:

α) το σωματείο με την επωνυμία **«Πανελλήνιος Σύλλογος Εργαζομένων Credia Bank ΑΤΕ»** και διακριτικό τίτλο **«ΠΑ.Σ.Ε.ΚΡΕ.Τ.»** που είναι η πλέον αντιπροσωπευτική πρωτοβάθμια επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση-αναγνωρισμένο σωματείο εργαζομένων της αφ' ενός συμβαλλόμενης Τράπεζας σύμφωνα με τον Ν. 1876/1990, εδρεύει στο Ηράκλειο Κρήτης, κατά την Λεωφόρο Εθνικής Αντιστάσεως αρ. 162 και έχει Α.Φ.Μ. 999979226 (Δ.Ο.Υ. Ηρακλείου), εκπροσωπούμενο νομίμως για την υπογραφή της παρούσας από α) τον Ιωάννη Δραμουντάνη, Πρόεδρο ΔΣ και β) την Ευλαβία Πηρουνάκη, Γενική Γραμματέα, δυνάμει της από 22/01/2026 και με αριθμό 13 αποφάσεως του Διοικητικού Συμβουλίου του και

β) το Σωματείο με την επωνυμία Σύλλογος Υπαλλήλων Τράπεζας Αττικής, ήδη μετονομασθείς δυνάμει της από 5/11/2025 απόφασης της Γενικής του Συνέλευσης σε **«Σύλλογος Υπαλλήλων CrediaBank»** που είναι η έτερη αντιπροσωπευτική πρωτοβάθμια επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση-αναγνωρισμένο σωματείο εργαζομένων της αφ' ενός συμβαλλόμενης Τράπεζας, εδρεύει στην Αθήνα, στην οδό Ακαδημίας 78Δ και Κιάφας 1 και έχει Α.Φ.Μ. 099634624 (ΚΕΦΟΔΕ Αττικής), εκπροσωπούμενο νομίμως για την υπογραφή

της παρούσας από α) τον Αθανάσιο Σταθόπουλο, Πρόεδρο ΔΣ και β) την Ελένη Τσόγκα Γενική Γραμματέα, δυνάμει της από 27/1/2026 αποφάσεως του Διοικητικού Συμβουλίου του,

σε συνέχεια συναντήσεων που πραγματοποιήθηκαν στις 23/12/2025, 8/1/2026 και 27/1/2026 αναφορικά με την ασφαλιστική κάλυψη υγείας και περίθαλψης όλων ανεξαιρέτως των εργαζομένων της Τράπεζας με τους καλύτερους δυνατούς όρους, για τη διασφάλιση της οποίας κάλυψης η Τράπεζα ακολούθως θα συνάψει ομαδικό ασφαλιστήριο συμβόλαιο με την ασφαλιστική εταιρεία που θα επιλέξει, συμφώνησαν και κατάρτισαν την παρούσα Ειδική Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, με την οποία συμφωνείται ότι το ακόλουθο γενικό πλαίσιο ασφαλιστικής κάλυψης όλων των εργαζομένων και εξαρτώμενων μελών των οικογενειών τους :

1. Για τους ενεργούς εργαζομένους ασφάλεια ζωής από οποιαδήποτε αιτία (μόνιμη ολική/μερική ανικανότητα από ασθένεια, από ατύχημα, απώλεια ζωής από ατύχημα).
2. Νοσοκομειακή περίθαλψη στα συμβεβλημένα νοσοκομεία με απευθείας εκκαθάριση εξόδων, ενώ στα μη συμβεβλημένα νοσοκομεία θα γίνεται εκκαθάριση απολογιστικά, συνδυαστικά με συμμετοχή ασφαλιστικού φορέα
3. Νοσοκομειακό επίδομα από ατύχημα/ασθένεια με ημερήσιο επίδομα, καθώς επίσης χειρουργικό επίδομα από ατύχημα/ασθένεια. συνδυαστικά με συμμετοχή ασφαλιστικού φορέα
4. Εξωνοσοκομειακή περίθαλψη που θα περιλαμβάνει ιατρικές επισκέψεις/πράξεις, εργαστηριακές/διαγνωστικές εξετάσεις, φάρμακα και φυσιοθεραπείες, συνδυαστικά με συμμετοχή ασφαλιστικού φορέα
5. Ειδικές Διαχειριστικές Παροχές.
6. Παροχές μητρότητας για φυσιολογικό τοκετό, καισαρική τομή και αποβολή.
7. Ταξιδιωτική βοήθεια από ασθένεια ή ατύχημα και άμεση ιατρική βοήθεια.
8. Καλύψεις προστατευόμενων μελών.
9. Ψηφιακή πλατφόρμα όπου θα τηρείται προσωπικός λογαριασμός για κάθε εργαζόμενο, θα εμφανίζονται τα στοιχεία για τα προστατευόμενα μέλη του και θα απεικονίζεται το ποσόν υγείας που χρησιμοποιήθηκε μέσα στο έτος.
10. Πρόβλεψη ηλεκτρονικής καταβολής από τον ασφαλισμένο των εξωνοσοκομειακών του εξόδων και αποζημίωσή του εντός προθεσμίας ολίγων ημερών με καταβολή της στον τραπεζικό λογαριασμό του, ενώ σε άλλες περιπτώσεις (ιδίως αναφορικά με νοσηλείες) τα παραστατικά θα αποστέλλονται με e-mail στην ασφαλιστική εταιρεία.

Εξυπακούεται ότι μέχρι την θέση σε ισχύ του νέου ομαδικού ασφαλιστηρίου συμβολαίου εξακολουθούν να ισχύουν οι έως σήμερα ασφαλιστικές καλύψεις για το σύνολο του προσωπικού της Τράπεζας όπως αποτυπώνονται στην ισχύουσα ΕΣΣΕ 2022-2024 μεταξύ Τράπεζας και του «Συλλόγου Εργαζομένων Παγκρήτιας Τράπεζας – ΣΕΠΑΤ» και ήδη μετονομασθέντος Πανελληνίου Συλλόγου Εργαζομένων CrediaBank ΑΤΕ, όπως παρατάθηκε και ισχύει, και στην ΕΣΣΕ 2023-2025 μεταξύ της Τράπεζας και του Συλλόγου Υπαλλήλων Τράπεζας Αττικής, μετονομασθέντος δυνάμει της από 5.11.2025 απόφασης της Γενικής του Συνέλευσης σε «**Σύλλογο Υπαλλήλων CrediaBank**».

Επισυνάπτεται στην παρούσα Ειδική Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ενδεικτικό Παράρτημα περιέχον 1) το Γενικό Πλαίσιο των ασφαλιστικών καλύψεων και παροχών υγείας, 2) το Πλαίσιο των καλυπτόμενων διαγνωστικών εξετάσεων (check-ups) και 3) το Πλαίσιο των καλυπτόμενων Ειδικών Διαχειριστικών Παροχών, οι οποίες θα περιληφθούν στο ομαδικό ασφαλιστήριο συμβόλαιο που θα υπογράψει η Τράπεζα με την επιλεγείσα ασφαλιστική εταιρεία. Για οποιαδήποτε απόκλιση του συμβασιοποιηθέντος ομαδικού ασφαλιστηρίου συμβολαίου από τα ανωτέρω επισυναπτόμενα στην παρούσα πλαίσια καλυπτόμενων ασφαλιστικών καλύψεων, θα πραγματοποιηθεί διαβούλευση με τα δύο συμβαλλόμενα σωματεία και τροποποίηση της παρούσας, εκτός αν πρόκειται για επουσιώδεις τροποποιήσεις που δεν επηρεάζουν, ούτε θίγουν τα επισυναπτόμενα στην παρούσα πλαίσια ασφαλιστικών καλύψεων. Η Τράπεζα θα καταβάλει πάντως κάθε δυνατή προσπάθεια ώστε οι μέλλουσες καλύψεις να μην αποκλίνουν, ει δυνατόν, σημαντικά, έναντι αυτών του Παραρτήματος.

Η παρούσα Ειδική Επιχειρησιακή ΣΣΕ θα περιληφθεί ως αναπόσπαστο μέρος και παράρτημα στην Επιχειρησιακή ΣΣΕ που θα καταρτίσουν τα μέρη για τους όρους αμοιβής και εργασίας όλων ανεξαιρέτων των εργαζομένων στην Τράπεζα και θα αποτελεί αναπόσπαστο περιεχόμενό της.

Η παρούσα Ειδική Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας τίθεται σε ισχύ από την υπογραφή της.

Η παρούσα Ειδική Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας συνετάγη και υπεγράφη σε τέσσερα (4) ισόκυρα πρωτότυπα και, αφού αναγνώσθηκε και βεβαιώθηκε, κάθε συμβαλλόμενο μέρος έλαβε από ένα, ενώ το τρίτο θα κατατεθεί αρμοδίως.

Για την Τράπεζα
 Τα συμβαλλόμενα μέρη
 Για τον ΠΑ.Σ.Ε.ΚΡΕ.Τ.
 Για τον Σ.Υ.Ο.Β.



ΚΑΛΥΨΕΙΣ ΟΜΑΔΙΚΟΥ ΥΓΕΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	
Ενεργοί Υπάλληλοι	
ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΖΩΗΣ από οποιαδήποτε Αιτία	
Ασφαλιζόμενο κεφάλαιο ανά άτομο	28 μηνιαίοι μισθοί
ΜΟΝΙΜΗ ΟΛΙΚΗ ΑΝΙΚΑΝΟΤΗΤΑ ΑΠΟ ΑΣΘΕΝΕΙΑ	
Ασφαλιζόμενο κεφάλαιο ανά άτομο	28 μηνιαίοι μισθοί
ΑΠΩΛΕΙΑ ΖΩΗΣ ΑΠΟ ΑΤΥΧΗΜΑ	
Ασφαλιζόμενο κεφάλαιο ανά άτομο	28 μηνιαίοι μισθοί
Σε συνδυασμό με Ασφάλεια Ζωής από οποιαδήποτε αιτία	56 μηνιαίοι μισθοί
ΜΟΝΙΜΗ ΟΛΙΚΗ /ΜΕΡΙΚΗ ΑΝΙΚΑΝΟΤΗΤΑ ΑΠΟ ΑΤΥΧΗΜΑ	
Ασφαλιζόμενο κεφάλαιο ανά άτομο για Μόνιμη Ολική Ανικανότητα από ατύχημα	28 μηνιαίοι μισθοί
Σε περίπτωση Μόνιμης Μερικής Ανικανότητας από ατύχημα θα καταβάλλεται στον ασφαλισμένο % επί ανάλογα με το βαθμό ανικανότητας	28 μηνιαίων μισθών
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΗ & ΕΞΩΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΗ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗ - ΟΡΙΑ ΚΑΛΥΨΗΣ	
Ανώτατο όριο ευθύνης, ανά ασφαλιστικό έτος ανά άτομο	20.000 €
ΣΟΒΑΡΕΣ ΑΣΘΕΝΕΙΕΣ , Ανώτατο όριο ευθύνης, ανά ασφαλιστικό έτος ανά άτομο	40.000 €
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΗ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗ	
Εκπιπτόμενο ποσό ανά ασφαλιστικό έτος ανά άτομο : Εντός νοσοκομείου	200 €
Δωμάτιο / Τροφή: Ελλάδα	Δίκλινο (Β' ΘΕΣΗ)
ΜΕΘ / ΜΑΦ & Εξωτερικό	600 €
Αμοιβή Χειρουργού & Αναισθησιολόγου	Χωρίς Επιμέρους Όριο
Κάλυψη Χειρουργικών Επεμβάσεων ΧΩΡΙΣ Νοσηλεία	Ναι
Απόδοση εξόδων στα Συμβεβλημένα νοσοκομεία - απευθείας εκκαθάριση επί της διαφοράς των εξόδων	
Όμιλο Βιοκλινική	100%

Αν οποιοσδήποτε φορέας έχει καλύψει τουλάχιστον το 20%	100%
Αν οποιοσδήποτε φορέας έχει καλύψει τουλάχιστον το 10%	80%
Σε κάθε άλλη περίπτωση	80%
Κάλυψη σε όλα τα συμβεβλημένα νοσοκομεία των ομαδικών συμβολαίων για τις περιπτώσεις που το συνολικό κόστος νοσηλείας (μαζί με αμοιβές γιατρών) είναι άνω των 7.500 ευρώ	90%
Σε περίπτωση που οι αποδείξεις γιατρού και αναισθησιολόγου δεν ενταχθούν στο τιμολόγιο του νοσοκομείου αποζημιώνονται απολογιστικά βάση των ανωτέρων ποσοστών ανάλογα με την συμμετοχή του φορέα.	
Απόδοση εξόδων στα υπόλοιπα νοσοκομεία (υπολογίζεται επί της διαφοράς των εξόδων)- απολογιστικά	
Αν οποιοσδήποτε φορέας έχει καλύψει τουλάχιστον το 20%	100%
Αν οποιοσδήποτε φορέας έχει καλύψει τουλάχιστον το 10%	80%
Σε κάθε άλλη περίπτωση	80%
Οι απογευματινές χειρουργικές επεμβάσεις σε Δημόσια Νοσοκομεία καλύπτονται	100%
Σε περίπτωση που ο ασφαλισμένος δεν προσκομίσει έξοδα προς αποζημίωση λόγω κάλυψης τους από άλλο φορέα, τότε θα του καταβάλλονται οι κατωτέρω παροχές:	
ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΠΟ ΑΤΥΧΗΜΑ / ΑΣΘΕΝΕΙΑ	
Ημερήσιο επίδομα για κάθε ημέρα νοσηλείας	120 €
Έναρξη κάλυψης: 1η ημέρα - Ανώτατο όριο ημερών για κάθε νοσηλείας	90 ημέρες
ΧΕΙΡΟΥΡΓΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΠΟ ΑΤΥΧΗΜΑ / ΑΣΘΕΝΕΙΑ	
Ανώτατο ασφαλισμένο ποσό ανά περιστατικό σύμφωνα με πίνακα ποσοστών (%) χειρουργικών επεμβάσεων, έως	1.500 €
ΕΞΟΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΗ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗ - ΟΡΙΑ ΚΑΛΥΨΗΣ	
(Ιατρικές επισκέψεις / πράξεις, εργαστηριακές / διαγνωστικές κτλ. εξετάσεις, φάρμακα, φυσιοθεραπείες κτλ.)	

Ανώτατο επιμέρους όριο ανά άτομο ανά ασφαλιστικό έτος για έξοδα εκτός νοσοκομείου	Χωρίς επιμέρους όριο
Ετήσιο Εκπιπτόμενο Ποσό για κάθε ασφαλισμένο άτομο	60 € (Απευθείας πληρωμή χωρίς Εκπιπτόμενο σε συνεργαζόμενο Δίκτυο)
Ιατρικές επισκέψεις, ποσό ανά επίσκεψη μέχρι	Χωρίς επιμέρους όριο
Αριθμός Ιατρικών Επισκέψεων ετησίως, μέχρι	Χωρίς επιμέρους όριο
Ακτινοδιαγνωστικές & Εργαστηριακές Εξετάσεις	Χωρίς επιμέρους όριο
Φάρμακα & Λοιπές Θεραπείες	Χωρίς επιμέρους όριο
Φυσιοθεραπείες Πλήθος συνεδριών	20 ετησίως
Ανώτατο ποσό ανά συνεδρία	80€ (ανώτατο όριο 1.600€ το έτος ανά άτομο)
ΕΞΩΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΗ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗ ΕΚΤΟΣ ΣΥΝΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΔΙΚΤΥΟΥ-ΑΠΟΔΟΣΗ ΕΞΟΔΩΝ	
Ασφαλιστική εταιρεία	80%
Συμμετοχή Ασφαλισμένου	20%
Με κάλυψη τουλάχιστον της συμμετοχής του ασφαλισμένου ή οποιοδήποτε φορέα (20%) , η ασφαλιστική εταιρεία θα αποζημιώνει το επιπλέον ποσό της διαφοράς, μέχρι του ανώτατου ορίου	100%
Με κάλυψη τουλάχιστον της συμμετοχής του ασφαλισμένου ή οποιοδήποτε φορέα (10%) , η ασφαλιστική εταιρεία θα αποζημιώνει το επιπλέον ποσό της διαφοράς, μέχρι του ανώτατου ορίου	80%
Για εξαρτώμενα τέκνα που σπουδάζουν στο εξωτερικό και δεν υπάρχει κάλυψη από άλλο ασφαλιστικό φορέα, θα αποδίδεται σε οποιαδήποτε περίπτωση το :	100%
ΕΞΩΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΗ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗ ΕΝΤΟΣ ΣΥΝΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΔΙΚΤΥΟΥ-ΑΠΟΔΟΣΗ ΕΞΟΔΩΝ	
Ιατροί δικτύου	100%
Διαγνωστικές εξετάσεις & Ακτινοδιαγνωστικές	80%
(αιματολογικές, μικροβιολογικές,	80%

βιοχημικές, απεικονιστικές κλπ)	
Συμμετοχή Ασφαλισμένου	20%
Με έγκυρο παραπτεμπτικό ΕΟΠΥΥ, κάλυψη	100%
Γαστροσκόπηση & Κολonosκόπηση (στα συνεργαζόμενα νοσοκομεία ή στο δίκτυο)	100%
Απόδοση εξόδων για Ιατρικές Επισκέψεις	100%
Στο ιατρείο, Κατ' οίκον ή σε Αργίες (στους ιατρούς του συνεργαζόμενου δικτύου)	100%
ΛΟΙΠΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ	
ΠΑΡΟΧΗ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ - Επιδόματα	
Φυσιολογικός τοκετός	1.000 €
Καισαρική τομή	2.000 €
Αποβολή	600 €
ΕΜΒΟΛΙΑΣΜΟΙ (ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΗ ΚΑΛΥΨΗ)	
Παρέχεται η δυνατότητα απολογιστικής αποζημίωσης εμβολιασμών κατόπιν έγκρισης του Συμβαλλόμενου	Παρέχεται
ΤΑΞΙΔΙΩΤΙΚΗ ΒΟΗΘΕΙΑ (από Ασθένεια ή Ατύχημα)	
Ανώτατο Ποσό κάλυψης για κάθε περίπτωση – απόδοση 100%	6.000 €
Καλύπτεται:	
Υγειονομική Μεταφορά	χωρίς επιμέρους όριο
Υγειονομικός επαναπατρισμός	χωρίς επιμέρους όριο
Επαναπατρισμός μετά την θεραπεία	χωρίς επιμέρους όριο
Πρόωρη επιστροφή στην κατοικία	χωρίς επιμέρους όριο
Επαναπατρισμός σωρού	χωρίς επιμέρους όριο
Επίσκεψη συγγενούς προσώπου	χωρίς επιμέρους όριο
Έξοδα διαμονής συγγενούς προσώπου έως 90 ημέρες , ανά ημέρα έως	90 €
Έξοδα νοσοκομειακής περίθαλψης στο εξωτερικό	χωρίς επιμέρους όριο
ΑΜΕΣΗ ΙΑΤΡΙΚΗ ΒΟΗΘΕΙΑ	
Άμεση Ιατρική Βοήθεια	Παρέχεται
ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ	

Αποκλειστικό Συντονιστικό Κέντρο	Παρέχεται
ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΩΝ ΜΕΛΩΝ	Καλύπτονται: Τέκνα έως 30ετών εφόσον δεν εργάζονται, οι σύζυγοι έως 70 ετών και τα τέκνα εντάσσονται από 14 ημερών. Το κόστος συμμετοχής το αναλαμβάνει η Τράπεζα.
Προϋπάρχουσες & Συγγενείς Παθήσεις	Καλύπτονται χωρίς αναμονή σε μεταφερόμενη μονάδα & νέες εντάξεις
Check Up	Διαχειριστικά
Ειδικές Διαχειριστικές Παροχές για Υπαλλήλους & Εξαρτώμενα, με ανώτατο ετήσιο όριο € 1.200 ανά ασφαλισμένο μέλος	
Οδοντιατρική Περίθαλψη	παραμένει ως έχει στον κανονισμό παροχών πρωτοβάθμιας περίθαλψης
Παροχή Μητρότητας (Εξωσωματική γονιμοποίηση)	παραμένει ως έχει στον κανονισμό παροχών πρωτοβάθμιας περίθαλψης
Οφθαλμιατρική Κάλυψη	παραμένει ως έχει στον κανονισμό παροχών πρωτοβάθμιας περίθαλψης
Λογοθεραπείες/ Εργοθεραπείες	παραμένει ως έχει στον κανονισμό παροχών πρωτοβάθμιας περίθαλψης
Ψυχοθεραπείες	Η μηνιαία παρακολούθηση των 100€ για Ψυχοθεραπείες δεν έχει πρακτικό σκοπό και προτείνεται να κρατηθεί το ετήσιο όριο 600€ που υπάρχει ήδη, δεδομένου ότι και το ετήσιο ποσό δεν είναι μεγάλο.
Ερωτηματολόγια Υγείας	Γενικά δεν απαιτούνται ερωτηματολόγια υγείας. Ωστόσο για την ένταξη προστατευόμενων (σε περίπτωση εθελοντικής τους κάλυψης), μετά από 30 ημέρες από την ημερομηνία που θα έχουν δικαίωμα ένταξης, τότε τα μέλη αυτά θα εντάσσονται στο πρόγραμμα μετά από ερωτηματολόγιο υγείας. Ειδικότερα για την έναρξη του προγράμματος, το διάστημα των 30ημερών θα προσμετρηθεί από την ημερομηνία της ενημέρωσης των εργαζομένων για το πρόγραμμα.
ΨΗΦΙΑΚΗ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑ :	παρέχεται ψηφιακή πλατφόρμα, όπου ο κάθε εργαζόμενος θα έχει προσωπικό λογαριασμό, εμφάνιση στοιχείων για τα προστατευόμενα μέλη του, δυνατότητα δυναμικής απεικόνισης του ποσού Υγείας που χρησιμοποιήθηκε μέσα στο χρόνο
ΨΗΦΙΑΚΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ (Εξωνοσοκομειακών και επιδομάτων):	ο ασφαλιζόμενος καταβάλλει ηλεκτρονικά τα εξωνοσοκομειακά του έξοδα και αποζημιώνεται εντός 48-72 ωρών στον τραπεζικό του λογαριασμό.
Αποζημίωση λοιπών περιπτώσεων π.χ. νοσηλίες	Αποστολή παραστατικών μέσω email στην ασφαλιστική
Προνόμιο Συνέχισης Ασφάλισης	Ασφαλισμένος συμπληρώσας 5 έτη συνεχούς ασφάλισης στο Ομαδικό Ασφαλιστήριο του προσωπικού της Τράπεζας, ο οποίος αποχωρεί από την Τράπεζα παρεκτός περίπτωσης παραίτησής του ή μονομερούς καταγγελίας, δικαιούται να αιτηθεί από την ασφαλιστική εταιρεία την συνέχιση της ασφαλιστικής του κάλυψης, με Ατομικό Ασφαλιστήριο, έως το όριο των 30.000 ευρώ, προνομιακά, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη η κατάσταση της υγείας του και χωρίς περιόδους αναμονής. Η παροχή του εν λόγω Προνομίου Συνέχισης Κάλυψης τελεί υπό τον όρο ότι η ασφαλιστική εταιρεία θα ζητήσει και λάβει την σύμφωνη γνώμη της Τράπεζας.
Επέκταση συνεργασιών συμβεβλημένων νοσοκομείων	

Κρήτη _ Δωδεκάνησα

Υπάρχει ήδη συνεργασία στο Ηράκλειο με τα νοσοκομεία **Creta Interclinic και Μητέρα Κρήτης** ενώ θα ζητηθεί άμεσα για να ισχύσει ειδικά για το συμβόλαιο της Crediabank η συνεργασία στα νοσοκομεία **Euromedica Δωδεκανήσου και Κλινική Γαβριλάκη σε Ρόδο και Χανιά** αντίστοιχα.

Παρέχεται η δυνατότητα ενός **Check-up** ετησίως στους κυρίως ασφαλιζόμενους σε συμβεβλημένο διαγνωστικό κέντρο, το οποίο περιλαμβάνει τις παρακάτω εξετάσεις:

CHECK-UP ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΤΩ ΤΩΝ 40 ΕΤΩΝ

- Οφθαλμολογική Εξέταση
- Καρδιολογική Εξέταση / Η.Κ.Γ.
- Ορθοπαιδική εξέταση
- Γενική Ούρων
- Γενική Αίματος
- Τ.Κ.Ε.
- Σάκχαρο αίματος
- Ουρία αίματος
- Ουρικό Οξύ ορού
- Οξολοξική Τρανσαμινάση (SGOT,AST)
- Πυροσταφυλική Τρανσαμινάση (SGPT,ALT)
- Κρεατινίνη ορού
- Χοληστερίνη
- Υψηλής Πυκνότητας Λιποπρωτεΐνη (HDL)
- Χαμηλής Πυκνότητας Λιποπρωτεΐνη (LDL)
- Τριγλυκερίδια
- γ-ετ
- Φερριτίνη
- Θυροξίνη Ορού (T4)
- Τριιωδοθυρονίνη Ορού (T3)
- U/S Ηπατ-Χολ-Παγκ-Σπλ-Νεφ-Ουρ.Κυσ-Προσ.
- Έγχρωμο Doppler Καρδιάς (Triple)
- U/S Triplex καρωτίδων - σπονδυλικών αρτηριών

CHECK-UP ΑΝΔΡΩΝ ΑΝΩ ΤΩΝ 40 ΕΤΩΝ

- Οφθαλμολογική Εξέταση
- Καρδιολογική Εξέταση / Η.Κ.Γ.
- Ορθοπαιδική εξέταση
- Γενική Ούρων
- Γενική Αίματος
- Τ.Κ.Ε.
- Σάκχαρο αίματος
- Ουρία αίματος
- Ουρικό Οξύ ορού
- Οξολοξική Τρανσαμινάση (SGOT,AST)
- Πυροσταφυλική Τρανσαμινάση (SGPT,ALT)
- Κρεατινίνη ορού
- Χοληστερίνη
- Υψηλής Πυκνότητας Λιποπρωτεΐνη (HDL)
- Χαμηλής Πυκνότητας Λιποπρωτεΐνη (LDL)
- Τριγλυκερίδια
- γ-ετ
- Φερριτίνη
- Θυροξίνη Ορού (T4)
- Τριιωδοθυρονίνη Ορού (T3)
- U/S Ηπατ-Χολ-Παγκ-Σπλ-Νεφ-Ουρ.Κυσ-Προσ.
- Έγχρωμο Doppler Καρδιάς (Triple)
- U/S Triplex καρωτίδων - σπονδυλικών αρτηριών

ΨΠΓ Ούρακος (F) A/A
Ειδικό Προσκατ.κό Αντιγόνο (PSA)

Παρέχεται η δυνατότητα ενός **Check-up** ετησίως στους κυρίως ασφαλιζόμενους σε συμβεβλημένο διαγνωστικό κέντρο, το οποίο περιλαμβάνει τις παρακάτω εξετάσεις:

CHECK-UP ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΤΩ ΤΩΝ 40 ΕΤΩΝ

- Οφθαλμολογική Εξέταση
- Καρδιολογική Εξέταση / Η.Κ.Γ.
- Ορθοπαιδική εξέταση
- Test Pap
- Γενική Ούρων
- Γενική Αίματος
- Τ.Κ.Ε.
- Σάκχαρο αίματος
- Ουρία αίματος
- Ουρικό Οξύ ορού
- Οξολοξική Τρανσαμινάση (SGOT,AST)
- Πυροσταφυλική Τρανσαμινάση (SGPT,ALT)
- Κρεατινίνη ορού
- Χοληστερίνη
- Υψηλής Πυκνότητας Λιποπρωτεΐνη (HDL)
- Χαμηλής Πυκνότητας Λιποπρωτεΐνη (LDL)
- Τριγλυκερίδια
- γ-ετ
- Φερριτίνη
- Θυροξίνη Ορού (T4)
- Τριιωδοθυρονίνη Ορού (T3)
- U/S Ηπατ-Χολ-Παγκ-Σπλ-Νεφ-Ουρ.Κυσ-Προσ. - Μ.Οσφ.
- Έγχρωμο Doppler Καρδιάς (Triple)
- U/S Triplex καρωτίδων - σπονδυλικών αρτηριών

CHECK-UP ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΑΝΩ ΤΩΝ 40 ΕΤΩΝ

- Οφθαλμολογική Εξέταση
- Καρδιολογική Εξέταση / Η.Κ.Γ.
- Ορθοπαιδική εξέταση
- Test Pap
- Γενική Ούρων
- Γενική Αίματος
- Τ.Κ.Ε.
- Σάκχαρο αίματος
- Ουρία αίματος
- Ουρικό Οξύ ορού
- Οξολοξική Τρανσαμινάση (SGOT,AST)
- Πυροσταφυλική Τρανσαμινάση (SGPT,ALT)
- Κρεατινίνη ορού
- Χοληστερίνη
- Υψηλής Πυκνότητας Λιποπρωτεΐνη (HDL)
- Χαμηλής Πυκνότητας Λιποπρωτεΐνη (LDL)
- Τριγλυκερίδια
- γ-ετ
- Φερριτίνη
- Θυροξίνη Ορού (T4)
- Τριιωδοθυρονίνη Ορού (T3)
- U/S Ηπατ-Χολ-Παγκ-Σπλ-Νεφ-Ουρ.Κυσ-Προσ. - Μ.Οσφ.
- Έγχρωμο Doppler Καρδιάς (Triple)
- U/S Triplex καρωτίδων - σπονδυλικών αρτηριών

ΨΦΠ Ούρακος (F) A/A
Ψηφιακή Μαστογραφία
U/S Ελάσματος Πυελού

Επιπλέον μεμονωμένες εξετάσεις:

- TSH
- U/S Μαστών
- Μέτρηση οστικής μάζας – έλεγχος οστεοπόρωσης:
 - α. Ca Αιμάτος
 - β. P Αιμάτος
 - γ. Ca Ούρων 24ωρου
 - δ. P Ούρων 24ωρου
 - ε. VtD: (CH) 75
 - στ. Μέτρηση Οστικής Πυκνότητας ΟΜ22
 - ζ. Μέτρηση Οστικής Πυκνότητας (ισχίου)
- Έλεγχος Προστάτη:
 - α. PSA
 - β. F-PSA
 - γ. Free Ratio PSA
 - δ. Υπερηχογράφημα ουροδόχου κύστης – προστάτη

Ειδικές Διαχειριστικές Παροχές

Ανώτατο Ποσό κάλυψης ανά δικαιούχο (υπάλληλοι & εξαρτώμενοι), ίσο με € 1.200 ανά έτος, όπου καλύπτονται:

- **Οδοντιατρική Περιθαλψη**
 - Απλές εργασίες: Το 50% της απόδειξης με όριο τα 35€
 - Ακτινογραφίες: μέχρι 20€ ανά ακτινογραφία
 - Πρεθωπτικές: Το 50% της απόδειξης με ετήσιο ανώτατο όριο 500€
 - Ενδοδοντική Θεραπεία: Το 50% της απόδειξης με ετήσιο ανώτατο όριο 100€
 - Περιοδοντίτιδα: Το 50% της απόδειξης με ετήσιο ανώτατο όριο 300€
 - Ορθοδοντικές εργασίες: Το 50% της απόδειξης με ετήσιο ανώτατο όριο 800€
- **Παροχή Μητρότητας (Εξωσωματική γονιμοποίηση)**
 - Αποζημιώνεται το 50% των αποδείξεων μέχρι 600€
- **Οφθαλμιατρική Κάλυψη**
 - Αγορά οκλάσιου: έως 140€ ανά 4ετία
 - Αγορά κρύσταλλο: έως 35€ ανά 4ετία
 - Φακοί επαφής: έως 70€ ανά 2ετία
- **Λογοθεραπείες/ Εργοθεραπείες**
 - Αποζημιώνεται το 75% της μηνιαίας δαπάνης με ανώτατο ετήσιο όριο τα 600€, ανεξαρτήτως χρήσης ενιαίου ασφαλιστικού φορέα.
- **Ψυχοθεραπείες**
 - Ανώτατο ετήσιο όριο τα 600€
- **Ορθοπαιδικά είδη**
 - Καλύπτεται το 50% της απόδειξης με ανώτατο ετήσιο όριο τα 80€
- **Διαγνωστικές εξετάσεις χωρίς παραπεμπικό ΕΟΠΥΥ**
 - Μία γαστροσκόπηση ανά 3ετία μέχρι του ποσού των 100€
 - Μία κολonosκόπηση ανά 3ετία μέχρι του ποσού των 120€
 - Για ψηφιακή μαστογραφία έως το ποσό των 25€ σε άτομα (ανεξαρτήτως φύλου) από 40 ετών και άνω
 - Για Υ/Η μαρτιών έως το ποσό των 25€ ανά έτος
 - Καλύπτονται με υποχρεωτική χρήση παραπεμπικού ΕΟΠΥΥ όλες οι διαγνωστικές εξετάσεις στο 100% της συμμετοχής του υπαλλήλου.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ II

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στην Αθήνα σήμερα την 03/02/2025, ημέρα Δευτέρα και ώρα 11.00 μ.μ. στα γραφεία της ΑΤΤΙΚΑ BANK, στην οδό Λ. Κηφισίας 260-262, ΤΚ 15231, Χαλάνδρι, αφ' ενός η ανώνυμη τραπεζική εταιρεία με την επωνυμία **«ΑΤΤΙΚΑ BANK ΑΝΩΝΥΜΗ ΤΡΑΠΕΖΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ»**, εφεξής και για χάριν συντομίας, **«Τράπεζα»** που εδρεύει στην Αθήνα, οδός Παλαιών Πατρών Γερμανού 3-5 και εκπροσωπείται νόμιμα για την υπογραφή της παρούσας, από τους α) κ. Ιωάννα Τσίτουρα, Chief People Officer και β) κ. Εμμανουήλ Πίτσα, Διευθυντή Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και αφετέρου 1) την πρωτοβάθμια επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων με την επωνυμία **«ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΤΤΙΚΑ BANK Α.Τ.Ε. ΠΡΩΗΝ ΠΑΓΚΡΗΤΙΑΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ Α.Ε.»** και **διακριτικό τίτλο «ΠΑ.Σ.Ε.Α.Τ.»**, η οποία εκπροσωπείται νόμιμα για την υπογραφή της παρούσας βάσει της από 21.01.2025 απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου από τους α) κ. Ιωάννη Δραμουντάνη, Πρόεδρο και β) κ. Ευάγγελο Δραμουντάνη, Γενικό Γραμματέα και 2) την πρωτοβάθμια επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων με την επωνυμία **«ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΑΤΤΙΚΗΣ»** και **διακριτικό τίτλο «Σ.Υ.Τ.Α.»**, η οποία εκπροσωπείται νόμιμα για την υπογραφή της παρούσας βάσει της από 22.01.2025 απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου από τους α) κ. Αθανάσιο Σταθόπουλο, Πρόεδρο και β) κα Ελένη Τσόγκα, Γενική Γραμματέα, συμφώνησαν και κατήρτισαν την κατωτέρω **Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας**, για την Πολιτική και Διαδικασία κατά της Βίας και Παρενόχλησης σύμφωνα με τις προβλέψεις των άρθρων 9 και 10 του ν. 4808/2021, η οποία έχει ως εξής:

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Πρόληψη και Διαχείριση Βίας και Παρενόχλησης στους χώρους εργασίας

Εισαγωγή

Η παρούσα Πολιτική και Διαδικασία Κατά της Βίας και Παρενόχλησης συμφωνείται ότι αποτελεί από την υπογραφή της αναπόσπαστο περιεχόμενο του Κανονισμού Εργασίας Προσωπικού που καταρτίστηκε με την από 12.08.2024 Επιχειρησιακή ΣΣΕ, προσαρτώμενη στον Κανονισμό αυτό ως Παράρτημα αυτού, και εμπεριέχεται εφεξής υποχρεωτικά στις συμβάσεις παροχής υπηρεσιών, έργου ή εργασίας προσώπων που δεν υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του Κανονισμού Εργασίας Προσωπικού.

I. Σύνοψη Περιγραφή

Η Τράπεζα υποστηρίζει το δικαίωμα όλων των εργαζομένων να εργάζονται χωρίς να γίνονται στόχοι οποιασδήποτε μορφής βίας στον χώρο εργασίας τους. Σύμφωνα με τις αξίες και την εργασιακή της κουλτούρα, διασφαλίζει την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων της, υιοθετώντας πολιτική μηδενικής ανοχής απέναντι σε αντιδεοντολογικές συμπεριφορές και περιστατικά βίας, παρενόχλησης και εκφοβισμού εντός ή και εκτός του χώρου εργασίας της.

Η παρούσα Πολιτική δίνει τις κατευθυντήριες γραμμές προς τη Διοίκηση και το Ανθρώπινο Δυναμικό της Τράπεζας για την πρόληψη και παρέμβαση σε περιπτώσεις περιστατικών βίας, παρενόχλησης, και εκφοβισμού στο εργασιακό περιβάλλον.

Η Τράπεζα δεσμεύεται ρητά σε ένα ελεύθερο από βία, παρενόχληση και εκφοβισμό εργασιακό περιβάλλον, απαγορεύει και καταδικάζει οποιαδήποτε μορφή διάκρισης και βίας που προσβάλλει το δικαίωμα του ατόμου στην προσωπικότητα, την υγεία και την ασφάλειά του. Συγκεκριμένα:

- Η Τράπεζα θα διερευνά λεπτομερώς όποια παράπονα/ διαμαρτυρίες προκύπτουν σε σχέση με την παραβίαση της συγκεκριμένης πολιτικής
- Οποιαδήποτε παραβίαση ή απόπειρα παραβίασης της συγκεκριμένης πολιτικής θεωρείται μη αποδεκτή ενέργεια και υπόκειται στις ανάλογες επιπτώσεις, όπως αυτές περιγράφονται στην παράγραφο VII.4

Η συγκεκριμένη Πολιτική συντάσσεται σε αρμονία με τις Ευρωπαϊκές Οδηγίες και το Εθνικό Θεσμικό Πλαίσιο και για την εκπόνησή της έχουν ληφθεί υπόψη ιδίως τα ακόλουθα:

- Ο ν. 4808/2021 για την προστασία της εργασίας, ο οποίος απαγορεύει κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης, που εκδηλώνεται κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε συνδέεται με αυτήν είτε προκύπτει από αυτήν, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης
- Ο Κώδικας Ηθικής Συμπεριφοράς και Δεοντολογίας της Τράπεζας
- Ο Κανονισμός Εργασίας Προσωπικού της Attica Bank
- Η Εκτίμηση Επαγγελματικού Κινδύνου της Τράπεζας που αφορά στη βία και την παρενόχληση.

II. Σκοπός

Η ανάπτυξη Πολιτικής και Διαδικασίας κατά της Βίας και Παρενόχλησης έχει ως βασικό σκοπό την άμεση πρόληψη και διαχείριση όλων των περιστατικών βίας και παρενόχλησης ή εκφοβισμού, πριν, κατά τη διάρκεια, και μετά την εκδήλωσή τους, καθώς και την ανάδειξη της ευθύνης και της δέσμευσης της Τράπεζας απέναντι στην προστασία της υγείας, της ασφάλειας και της διαφορετικότητας όλων των εργαζομένων της, ανεξαιρέτως παραγόντων όπως το φύλο, η ηλικία, οι θρησκευτικές πεποιθήσεις κ.α.

III. Σε ποιους Απευθύνεται και που ισχύει

Η Πολιτική και Διαδικασία κατά της Βίας και Παρενόχλησης απευθύνεται και δεσμεύει:

Τα μέλη της Διοίκησης και όλο το Ανθρώπινο Δυναμικό της Τράπεζας πλήρους, μερικής, προσωρινής ή μόνιμης απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων μαθητευόμενων, υπεργολάβων (συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων αυτών), εθελοντών, εξωτερικών συνεργατών & ατόμων που έχουν ενταχθεί με προγράμματα επιχορήγησης της απασχόλησης υφιστάμενων & μελλοντικών. Η Τράπεζα θα μεριμνήσει ώστε τα πρόσωπα που δεν υπάγονται στον Κανονισμό Εργασίας Προσωπικού να αναλαμβάνουν συμβατικά την τήρηση της παρούσας Πολιτικής, σε περίπτωση, δε, παραβίασης θα λαμβάνεται κάθε πρόσφορο μέτρο για την κατ' αναλογία εφαρμογή των όρων του παρόντος (ενδεικτικά και όχι περιοριστικά απομάκρυνση / αντικατάσταση, καταγγελία της σύμβασης κλπ).

Η Πολιτική και Διαδικασία κατά της Βίας και Παρενόχλησης ισχύει:

- Στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων δημοσίων και ιδιωτικών χώρων και χώρων όπου ο εργαζόμενος παρέχει εργασία, λαμβάνει αμοιβή, κάνει διάλειμμα ιδίως, για ανάπαυση ή για φαγητό, σε χώρους ατομικής υγιεινής και φροντίδας, αποδυτηρίων (όπου η φύση των εργασιών απαιτεί αλλαγή ενδυμασίας) καθώς και τυχόν καταλυμάτων που παρέχει η Τράπεζα.
- Στις μετακινήσεις από και προς την εργασία, τις λοιπές μετακινήσεις, τα ταξίδια, την εκπαίδευση, καθώς και τις εκδηλώσεις και τις κοινωνικές δραστηριότητες που σχετίζονται με την εργασία.
- Στις προσωπικές σχέσεις – δραστηριότητες που λαμβάνουν χώρα μεταξύ των εργαζομένων εκτός του χώρου εργασίας και έχουν αντίκτυπο στον χώρο εργασίας.
- Κατά τις επικοινωνίες που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που πραγματοποιούνται μέσω τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας.

IV. Κύρια Όργανα

Για την εφαρμογή της Πολιτικής και Διαδικασίας κατά της Βίας και Παρενόχλησης ενεργοποιούνται, κατά περίπτωση:

- η Διοίκηση
- η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού
- οι Επικεφαλές των Μονάδων ή οι αναπληρωτές τους
- ο Ιατρός Εργασίας

Ως Υπεύθυνος Διαχείρισης Παραπόνων και Καταγγελιών για Βία και Παρενόχληση (επώνυμες ή ανώνυμες αναφορές) ορίζεται λειτουργός της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού με ρόλο και ενημερωτικό, συνιστάμενο στο να καθοδηγεί και να ενημερώνει τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως εάν γίνεται αποδέκτης καταγγελίας για περιστατικό βίας και παρενόχλησης ή όχι. Σε

περίπτωση κωλύματος, ο Υπεύθυνος θα αναπληρώνεται στο σύνολο των αρμοδιοτήτων του από τον Αναπληρωτή του. Στα κωλύματα περιλαμβάνεται και η συνδρομή της ιδιότητας του καταγγελλομένου στο πρόσωπο του Υπεύθυνου. Ο Ιατρός Εργασίας συμβουλεύει σε θέματα πρόληψης της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και ενημερώνει τους εργαζόμενους, μεταξύ άλλων, για τους κινδύνους της βίας και παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης.

V. Στόχοι

Η παρούσα Πολιτική και Διαδικασία κατά της Βίας και Παρενόχλησης, στοχεύει σε:

- Αναγνώριση των περιπτώσεων που αποτελούν περιστατικά βίας και παρενόχλησης στον Εργασιακό Χώρο.
- Πρόληψη και ελαχιστοποίηση εκδήλωσης περιστατικών βίας και παρενόχλησης ή εκφοβισμού στην εργασία.
- Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση όλων των εργαζομένων στα διαφορετικά είδη βίας και παρενόχλησης και στην υιοθέτηση πολιτικής μηδενικής ανοχής σε αυτά.
- Ανάπτυξη ρητού θεσμικού πλαισίου πολιτικής και καθιέρωση διαδικασιών για την πρόληψη και αντιμετώπιση τέτοιων κρουσμάτων βίας στην εργασία.
- Δημιουργία εξειδικευμένης διαδικασίας καταχώρησης παραπόνου για την ενθάρρυνση κοινοποίησης κρουσμάτων και υποστήριξης του στόχου-θύματος.
- Ενίσχυση και ανάδειξη της κουλτούρας της Τράπεζας για επίδειξη μηδενικής ανοχής σε κάθε μορφή βίας και παρενόχλησης εδραιώνοντας την συμβολή της στην ύπαρξη της κοινωνικής και εργασιακής ειρήνης.

VI. Ορισμοί και Είδη Βίας στην Εργασία

Ως «βία και παρενόχληση» νοούνται 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.

Ως «παρενόχληση» νοούνται οι μορφές συμπεριφοράς, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της γενετήσιας και μη 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.

Συγκεκριμένα:

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ορίζει τη βία στον εργασιακό χώρο ως «περιπτώσεις που το προσωπικό υφίσταται κακομεταχείριση, απειλείται ή δέχεται επίθεση εν ώρα εργασίας αλλά και ενώ μετακινείται από και προς την εργασία του, όπου υπάρχει μια βεβαιότητα ή πιθανότητα να επηρεαστεί η ασφάλεια, η ευεξία ή η υγεία του».

A. Φυσική βία

Φυσική βία είναι κάθε απόπειρα για φυσική επίθεση ενάντια σε άλλο πρόσωπο ή ομάδα προσώπων, ή/και η πρόκληση σωματικής βλάβης, ή/και η φθορά σε αντικείμενα ή περιουσιακά στοιχεία.

B. Ψυχολογική βία – Παρενόχληση και Εκφοβισμός

Παρενόχληση ή εκφοβισμός ορίζεται η επαναλαμβανόμενη, αδικαιολόγητη (λεκτική ή μη λεκτική) συμπεριφορά προς έναν εργαζόμενο/η, ή μια ομάδα εργαζομένων, που προκαλεί κινδύνους για την υγεία και την ασφάλειά του.

- Η παρενόχληση ενέχει συχνά το στοιχείο της αθέμιτης χρήσης ή κατάχρησης εξουσίας από την οποία τα θύματα ενδέχεται να αδυνατούν να προστατευτούν.
- Η παρενόχληση μπορεί να προέρχεται είτε από τον ίδιο τον εργοδότη είτε από προϊσταμένους του εργαζόμενου, είτε και από άλλον/-ους εργαζόμενους συναδέλφους.

B.1. Είδη Παρενόχλησης

Η παρενόχληση χωρίζεται σε δύο μορφές: την ηθική και τη σεξουαλική.

B.1.1. Ηθική Παρενόχληση

Αν και δεν υπάρχει ένας κοινά αποδεκτός ορισμός, σε διεθνές επίπεδο, για το φαινόμενο της ηθικής παρενόχλησης στην εργασία, περιγράφεται ως μία κοινωνική αλληλεπίδραση στο πλαίσιο της οποίας ένα (ή περισσότερα) άτομα στοχεύουν να φέρουν ένα άλλο άτομο σε θέση αδυναμίας, χρησιμοποιώντας μία αλυσίδα αντιδεοντολογικών συμπεριφορών, οι οποίες, ενώ φαινομενικά είναι ασύνδετες μεταξύ τους, στην πραγματικότητα είναι όλες μέρος μίας στρατηγικής εκφοβισμού του εργαζόμενου-στόχου.

Ο εργαζόμενος υποβάλλεται σε ψυχολογική παρενόχληση που δύναται να προκαλέσει ανησυχία ή φόβο ή αίσθημα υποτίμησης με ή χωρίς τη χρήση μέσων κοινωνικής δικτύωσης, μέσα από την έκθεσή του/ης σε συνεχή κριτική και υπονόμηση, επιθετική – άσεμνη γλώσσα, κοινωνικό αποκλεισμό και απομόνωση, διάδοση κουτσομπολιού και εξευτελισμού, εχθρική συμπεριφορά, μειωτική εποπτεία-παρακολούθηση-καταδίωξη, αδικαιολόγητη ανάθεση δυσμενών για το άτομο καθηκόντων, κ.α.

Αυτό που διαφοροποιεί την ηθική παρενόχληση από άλλους στρεσογόνους παράγοντες, είναι ότι αποτελεί μία συστηματική, μακρόχρονη και «υπόγεια» τακτική, η οποία στοχεύει στην ψυχολογική και εργασιακή εξόντωση του εργαζόμενου-στόχου. Η επιθετικότητα μπορεί να εκφράζεται με λεκτικούς όσο και με μη λεκτικούς τρόπους. Πιο συγκεκριμένα:

- Συμπεριφορές που βλάπτουν την υπόληψη και εικόνα του εργαζόμενου/ης, όπως: κακόβουλα σχόλια εις βάρος και όσον αφορά στην προσωπικότητά του/ης, τον τρόπο που εκφράζεται και συμπεριφέρεται, τις συνήθειες, τις απόψεις του/ης, κοινοποίηση προσωπικών στοιχείων, διάδοση ψευδών φημών, συκοφάντηση, γελοιοποίηση, περιφρόνηση, επίθεση με φωνές και προσβλητικά σχόλια, τακτικές χειραγώγησης, μη λεκτικά μηνύματα (π.χ. εχθρικά βλέμματα), ενθάρρυνση άλλων να στραφούν εναντίον του/ης.
- Συμπεριφορές που παρεμποδίζουν τη δυνατότητα έκφρασης και κοινωνικής επαφής με το εργασιακό περιβάλλον και τους συναδέλφους του εργαζόμενου/ης, όπως: τακτική συμμαχίας και απομόνωσης, συστηματική αγνόηση των προτάσεων του/ης σαν να είναι απών/ούσα, απαγόρευση να του/ης απευθύνουν το λόγο, αποκλεισμός από συσκέψεις, σεμινάρια, κοινωνικές εκδηλώσεις.
- Συμπεριφορές που στοχεύουν στην ενόχληση / τιμωρία / εκφοβισμό του εργαζόμενου/ης και θέτουν σε κίνδυνο τη σωματική του/ης ακεραιότητα, όπως: άρνηση χορήγησης αδειών (χωρίς πραγματικό υπηρεσιακό λόγο), εφεύρεση προϋποθέσεων για την άσκηση των εργασιακών δικαιωμάτων του/ης οι οποίες λειτουργούν αποτρεπτικά για τη διεκδίκησή τους, απειλές για τιμωρία εάν υποβάλει παράπονα στη Διοίκηση, εσκεμμένη παραποίηση της αξιολόγησής του σε κακή αξιολόγηση, εκφοβισμό με βίαιες ενέργειες (π.χ. δυνατό χτύπημα του χεριού στο τραπέζι, κλείσιμο πόρτας στο πρόσωπο).

Δεν συνιστούν ηθική παρενόχληση, ούτε άνιση μεταχείριση, διοικητικές ενέργειες όπως:

- Η εφαρμογή κριτηρίων απόδοσης που θέτει η Τράπεζα
- Οι εφικτές προθεσμίες για την ολοκλήρωση ενός έργου
- Οι εποικοδομητικές παρατηρήσεις στο αποτέλεσμα της εργασίας του εργαζόμενου/ης
- Η τακτική ανατροφοδότηση
- Η ενημέρωση για μη ικανοποιητική απόδοση, εφ' όσον αυτό αποτελεί δίκαιη κρίση και αφού έχουν δοθεί τα απαραίτητα μέσα, πληροφορίες και γνώσεις για την τέλεση των καθηκόντων του/ης
- Η παρατήρηση για ανάρμοστη – αντιδεοντολογική συμπεριφορά
- Η αλλαγή καθηκόντων & αρμοδιοτήτων, εφόσον δεν μεταβάλλονται οι αρχικοί και ουσιώδεις όροι της αρχικής σύμβασης εργασίας του ατόμου, οι οποίοι εξακολουθούν και ισχύουν ως κανονιστικοί.

B.1.2. Σεξουαλική Παρενόχληση

Η σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται ως εκδήλωση «οποιασδήποτε μορφής ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής, ή σωματικής συμπεριφοράς, σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός

προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος».

Για να στοιχειοθετηθεί η σεξουαλική παρενόχληση αρκεί ακόμη και ένα μόνο γεγονός αυτής της φύσης, που δύναται να προσβάλει την αξιοπρέπεια του ατόμου και να δημιουργήσει δυσμενείς περιβάλλον.

Τέτοιου είδους ακατάλληλη συμπεριφορά δεν αφορά μόνο στην κατά πρόσωπο άμεση πράξη, αλλά και σε όσες διενεργούνται μέσω κοινωνικών δικτύων / διαδικτυακά.

Η σεξουαλική παρενόχληση ως αντιδεοντολογική συμπεριφορά:

α) συνιστά μία διάκριση λόγω φύλου εις βάρος του εργαζόμενου/ης - στόχου
β) λειτουργεί εκφοβιστικά ή απειλητικά για τον εργαζόμενο/η - στόχο, σε σημείο που η απόρριψη ή μη αποδοχή της συγκεκριμένης συμπεριφοράς από τον εργαζόμενο/η να χρησιμοποιείται ως κριτήριο για μια απόφαση που επηρεάζει το άτομο αυτό.

Μορφές Σεξουαλικής Παρενόχλησης:

Τα παρακάτω περιγράφουν ορισμένους τύπους πράξεων που μπορεί να οριστούν ως σεξουαλικές παρενοχλήσεις και απαγορεύονται αυστηρά:

- Φυσικές πράξεις σεξουαλικής φύσης, όπως:
- Οποιαδήποτε ανεπιθύμητη ενέργεια εργαζομένου προς άλλο εργαζόμενο που υποκρύπτει σκοπό σωματικής επαφής ή τη σεξουαλική διέγερση του παρενοχλούντος.
- Βιασμός, σεξουαλική παρενόχληση, ασελγείς πράξεις και χειρονομίες ή προσβλητικές της γενετήσιας αξιοπρέπειας πράξεις κλπ. ή απόπειρες διάπραξης αυτών των πράξεων/επιθέσεων.
- Ανεπιθύμητες σεξουαλικές εύνοιες ή προτάσεις, όπως:
- Αιτήματα για σεξουαλικές εύνοιες που συνοδεύονται από σιωπηρές ή απροκάλυπτες απειλές σχετικά με την αξιολόγηση της απόδοσης της εργασίας του εργαζόμενου στόχου, την προαγωγή ή άλλα εργασιακά οφέλη ή ζημίες.
- Διακριτική/υπονοούμενη ή προφανής πίεση για ανεπιθύμητες σεξουαλικές δραστηριότητες.
- Συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης εκφραζόμενη με λόγια: μπορεί να περιλαμβάνει ανεπιθύμητες ερωτικές και ανήθικες προτάσεις ή πίεση για σεξουαλική επαφή, συνεχείς προτροπές για κοινωνική δραστηριότητα εκτός εργασίας (ενώ έχει γίνει σαφές ότι αυτές είναι ανεπιθύμητες), ενοχλητικό φλερτάρισμα, άσεμνες παρατηρήσεις, διάφορα υπονοούμενα.
- Σεξουαλικά προσανατολισμένες χειρονομίες, λεκτικές εκφράσεις, παρατηρήσεις ή αστεία ή σχόλια σχετικά με τη σεξουαλικότητα ή τη σεξουαλική εμπειρία ενός ατόμου.
- Στερεότυπα/στερεοτυπικές συμπεριφορές αναφερόμενα στο φύλο, όταν η συμπεριφορά ή τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας θεωρούνται ακατάλληλα μόνο και μόνο επειδή μπορεί να μην συμμορφώνονται με τις

- ιδέες ή τις αντιλήψεις άλλων ανθρώπων για το πώς πρέπει να ενεργούν ή να δείχνουν (πχ εμφάνιση, ντύσιμο, κ.α.) τα άτομα ενός συγκεκριμένου φύλου.
- Επιδείξεις ή δημοσιεύσεις σεξουαλικού υλικού οπουδήποτε στον χώρο εργασίας με χαρακτήρα διάκρισης, όπως:
 - Προβολή εικόνων, αφισών, ημερολογίων, γκράφιτι, αντικειμένων, διαφημιστικού υλικού, υλικών ανάγνωσης ή άλλων υλικών που είναι σεξουαλικά εξευτελιστικά ή πορνογραφικά. Αυτό περιλαμβάνει τέτοιες σεξουαλικές επιδείξεις σε οθόνες σε υπολογιστές στο χώρο εργασίας ή κινητά τηλέφωνα και κοινή χρήση/μοίρασμα τέτοιων οθονών και υλικού εντός χώρου εργασίας.
 - Η ως άνω οδηγία είναι υποχρεωτική ακόμη και σε συγκεκριμένους εργασιακούς χώρους όπου υπάρχει αμιγώς συνάθροιση του ίδιου φύλου.
 - Εχθρικές ενέργειες εναντίον ενός ατόμου λόγω του φύλου, του σεξουαλικού προσανατολισμού, της ταυτότητας φύλου ή/και του σεξουαλικού του αυτοπροσδιορισμού, όπως:
 - Παρέμβαση, καταστροφή ή φθορά ενός χώρου εργασίας, εργαλείων ή εξοπλισμού ενός ατόμου ή παρέμβαση με άλλο τρόπο στην ικανότητα του ατόμου να εκτελέσει τη δουλειά.
 - Σκόπιμη υπονόμευση της εργασίας ενός ατόμου.
 - Εκφοβισμός, φωνές, απόδοση χαρακτηρισμών που παραπέμπουν δυσμενώς στην σεξουαλική ταυτότητα του ατόμου κλπ.

B.1.3. Παρενόχληση μέσω Ηλεκτρονικής Επικοινωνίας

Η αυξανόμενη διαθεσιμότητα ηλεκτρονικών μέσων επικοινωνίας έχει δημιουργήσει ένα δυνητικά ισχυρό μέσο παρενόχλησης εντός και εκτός των χώρων εργασίας. Αυτό το είδος παρενόχλησης μπορεί να περιλαμβάνει επίσης άσεμνα, ανεπιθύμητα ή προσβλητικά ηλεκτρονικά μηνύματα, email και τηλεφωνήματα. Η χρήση του εξοπλισμού επικοινωνίας της Τράπεζας για τους σκοπούς αυτούς, αποτελεί περιστατικό εξίσου σοβαρής παραβίασης του Κώδικα Δεοντολογίας της Τράπεζας και χρειάζεται να εφαρμόζονται αντίστοιχες κυρώσεις με των άλλων μορφών παρενόχλησης.

VII. Πλάνο Πρόληψης και Διαχείρισης Περιστατικών Βίας στον Εργασιακό χώρο

VII.1. Πολιτική και Διαδικασία κατά της Βίας & Παρενόχλησης

Η Πολιτική και Διαδικασία κατά της Βίας και Παρενόχλησης της Τράπεζας αποτυπώνεται γραπτώς και ανακοινώνεται σε όλους τους εργαζόμενους, τονίζοντας με αυτό τον τρόπο την επένδυση της Τράπεζας στην εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στην εργασία και την διατήρηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος που σέβεται το δικαίωμα στην ατομικότητα όλων των εργαζομένων.

Πιο συγκεκριμένα:

- Η Τράπεζα δεσμεύεται ρητά σε ένα ελεύθερο από βία και παρενόχληση εργασιακό περιβάλλον - απαγορεύοντας και καταδικάζοντας οποιαδήποτε μορφή διάκρισης και βίας που προσβάλει το

δικαίωμα του ατόμου στην προσωπικότητα, στην υγεία και την ασφάλειά του:

- Η Τράπεζα θα διερευνεί λεπτομερώς όποια παράπονα / διαμαρτυρίες / καταγγελίες προκύπτουν σε σχέση με την παραβίαση της συγκεκριμένης Πολιτικής

- Οποιαδήποτε παραβίαση ή απόπειρα παραβίασης της συγκεκριμένης Πολιτικής θεωρείται μη αποδεκτή ενέργεια και μη συμβατή με τα οργανωτικά πρότυπα και υπόκειται στις ανάλογες επιπτώσεις, όπως αυτές περιγράφονται στην παράγραφο **VII. 4.**

VII.2. Διαδικασία Καταγραφής και Καταγγελίας/ Αναφοράς Παραπόνου

Για την καταγραφή και καταγγελία / αναφορά Παραπόνου θα τηρείται η κάτωθι διαδικασία:

α. Η καταγγελία μπορεί να πραγματοποιηθεί με οποιοδήποτε από τους παρακάτω τρόπους, επωνύμως ή ανωνύμως:

- προφορικά ή με επίσημη επιστολή στον Υπεύθυνο Διαχείρισης Παραπόνων και Καταγγελιών για Βία και Παρενόχληση ή στον άμεσο Προϊστάμενο

- τηλεφωνικά στον αριθμό 210-3669102 (το συγκεκριμένο νούμερο διαχειρίζεται η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού)

- στην ειδική ηλεκτρονική διεύθυνση (e-mail) του Ανθρώπινου Δυναμικού parenohlisi@atticabank.gr

β. Ο Υπεύθυνος Διαχείρισης Παραπόνων και Καταγγελιών για Βία και Παρενόχληση, ή ο Αναπληρωτής του, που έχει οριστεί από την Τράπεζα, καταγράφει την καταγγελία και την γνωστοποιεί άμεσα στον/στην Chief People Officer ο/η οποίος/α ενημερώνει άμεσα τα μέλη της Επιτροπής Αξιολόγησης Επώνυμων και Ανώνυμων Αναφορών Βίας και Παρενόχλησης για το περιστατικό και συγκαλεί την Επιτροπή, εντός επτά (7) εργάσιμων ημερών από την παραλαβή της αναφοράς.

γ. Η διερεύνηση της καταγγελίας γίνεται με γνώμονα την αντικειμενικότητα, λαμβάνει υπ' όψη όλες τις πλευρές και διασφαλίζεται ότι όλα τα εμπλεκόμενα πρόσωπα έχουν αμερόληπτη ακρόαση και δίκαιη αντιμετώπιση.

δ. Διασφάλιση Ανωνυμίας και Εμπιστευτικότητας

Βασική και απαράβατη αρχή της Πολιτικής κατά της Βίας και Παρενόχλησης είναι η προστασία της ανωνυμίας και της αρχής της εμπιστευτικότητας των στοιχείων των ατόμων που υποβάλλουν τέτοιες αναφορές / καταγγελίες και η διασφάλιση της μη διακύβευσης της παρούσας θέσης τους και της μελλοντικής επαγγελματικής τους εξέλιξης.

Συγκεκριμένα:

- Κάθε πρόσωπο που εμπλέκεται στον χειρισμό ενός περιστατικού, πρέπει να χειρίζεται όλες τις πληροφορίες που έρχονται στη γνώση του ως Αυστηρά Εμπιστευτικές.
- Ανεξάρτητα από το αν η έρευνα επιβεβαιώνει ή όχι τον ισχυρισμό μιας αναφοράς, το άτομο που έκανε την αναφορά καλή τη πίστη και σύμφωνα με το πλαίσιο της παρούσας πολιτικής δεν θα υπόκειται σε πιθανές συνέπειες.

ε. Επιπλέον, κάθε άτομο που έχει υποστεί βία και παρενόχληση έχει το δικαίωμα, πέραν από την υποβολή καταγγελίας εντός της Τράπεζας, να:

- προσφύγει ενώπιον των αρμοδίων δικαστικών και διοικητικών αρχών (Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και Συνήγορο του Πολίτη) και να ασκήσει κάθε ένδικο βοήθημα για την προστασία των δικαιωμάτων του και την ηθική ή υλική αποζημίωσή του,
- ζητήσει αλλαγή τοποθεσίας εργασίας ή/και ωρών εργασίας, εφόσον η τέλεση της παρενόχλησης έχει τεκμηριωθεί, έχουν ακολουθήσει οι σχετικές συστάσεις, επιπλήξεις ή/και πειθαρχικά μέτρα στον ασκούντα και εν τούτοις τα φαινόμενα παρενόχλησης εξακολουθούν και υφίστανται,
- απέχει από την εργασία για εύλογο χρονικό διάστημα που θα προσδιορίζεται σε συνεννόηση με τη Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού, εφόσον κρίνεται απαραίτητο, χωρίς στέρηση μισθού ή άλλη δυσμενή συνέπεια, εάν σύμφωνα με την εύλογη πεποίθησή του/της υφίσταται επικείμενος σοβαρός κίνδυνος / απειλή για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του/της, ιδιαίτερα, όταν δεν έχουν ληφθεί τα απαραίτητα διαθέσιμα μέτρα για την προστασία του ή όταν τα μέτρα που λαμβάνονται δεν είναι κατάλληλα για να σταματήσουν συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης. Σε αυτήν την περίπτωση, ο εργαζόμενος που απέχει από την εργασία είναι υποχρεωμένος να ενημερώσει την Τράπεζα εκ των προτέρων και γραπτώς, δηλώνοντας το περιστατικό βίας και παρενόχλησης και τα γεγονότα που υποστηρίζουν την πεποίθησή του ότι υπάρχει κίνδυνος για τη ζωή, την υγεία ή την ασφάλειά του.

Αντίποινα. Η Τράπεζα δεν ανέχεται τα αντίποινα. Οποιαδήποτε πράξη / συμπεριφορά ενός ατόμου ως αντίποινα επί άλλου προσώπου που κοινοποιεί αναφορά για κάποιο περιστατικό βίας και παρενόχλησης μπορεί να επιφέρει τις συνέπειες/ επιπτώσεις της παραγράφου VII.4.

VII.3. Σύσταση Επιτροπής Αξιολόγησης Επώνυμων και Ανώνυμων Αναφορών Βίας & Παρενόχλησης

Με πράξη της Διοίκησης της Τράπεζας θα συσταθεί Επιτροπή Αξιολόγησης Επωνύμων και Ανωνύμων Αναφορών Βίας και Παρενόχλησης.

Έργο της Επιτροπής είναι η αξιολόγηση των επώνυμων και ανώνυμων καταγγελιών / αναφορών που παραλαμβάνονται από τον Υπεύθυνο Διαχείρισης Παραπόνων και Καταγγελιών, καθώς και του συνοδευτικού αυτών υλικού.

Η Επιτροπή αξιολογεί τις επώνυμες και ανώνυμες καταγγελίες / αναφορές που λαμβάνονται και αποφασίζει εάν είναι αξιόπιστες και διερευνήσιμες ή μη.

Η Επιτροπή σε πλήρη σύνθεση αποτελείται από πέντε μέλη και συγκεκριμένα από:

- Τον / Την Chief People Officer
- Τον / Την Chief Operating Officer
- Τον / Την Compliance & Corporate Governance Director
- Ένα μέλος από τον Πανελλήνιο Σύλλογο Εργαζομένων Attica Bank (αντιπροσωπευτικό Σωματείο) και
- Ένα μέλος από τον Σύλλογο Υπαλλήλων Τράπεζας Αττικής (έτερο Σωματείο στην Τράπεζα)

Σε περίπτωση κωλύματος τα μέλη αναπληρώνονται από τους ορισμένους σχετικά από την Τράπεζα και τα Σωματεία, αντίστοιχα, Αναπληρωτές τους.

Ο Υπεύθυνος Διαχείρισης Παραπόνων και Καταγγελιών ή, σε περίπτωση κωλύματος αυτού, ο Αναπληρωτής του θα έχει ρόλο Εισηγητή.

Στις Συνεδριάσεις παρίστανται συμβουλευτικά χωρίς δικαίωμα ψήφου:

- Στέλεχος της Διεύθυνσης Νομικών Υπηρεσιών
- Υπεύθυνος Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων (DPO)

Η Επιτροπή συνεδριάζει εγκύρως εφόσον παρίστανται σε αυτή τρία (3) τουλάχιστον μέλη. Οι αποφάσεις λαμβάνονται με απόλυτη πλειοψηφία του συνόλου των παρισταμένων μελών.

Εφόσον η Επιτροπή κρίνει ότι οι καταγγελίες είναι προδήλως βάσιμες και υπάρχουν επαρκή στοιχεία, παραπέμπει την υπόθεση στην Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού και τυγχάνουν εφαρμογής τα οριζόμενα στον Κανονισμό Εργασίας Προσωπικού, όπως αυτά περιγράφονται στα άρθρα 19 έως 22 αυτού. Σε περίπτωση που η καταγγελία αφορά πρόσωπα μη υπαγόμενα στον Κανονισμό Εργασίας Προσωπικού (εξωτερικούς συνεργάτες), η υπόθεση θα παραπέμπεται στην αρμόδια Διεύθυνση με οδηγίες για τη λήψη των ενδεικνυόμενων και πρόσφορων βάσει της παρούσας μέτρων.

VII.4 Επιπτώσεις σε περίπτωση που αποδεικνύεται περιστατικό βίας

Οι προβλεπόμενες στο κεφάλαιο VI της παρούσας Πολιτικής μορφές βίας και παρενόχλησης συνιστούν πειθαρχικό παράπτωμα κατά την έννοια του άρθρου 19.9 του Κανονισμού Εργασίας.

Στις περιπτώσεις που διαπιστωθεί ότι έχει πράγματι συμβεί περιστατικό βίας / παρενόχλησης, λαμβάνονται καταρχήν τα κατάλληλα μέτρα ανάλογα με τη σοβαρότητά του σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο Κεφάλαιο VII.5, και εν συνεχεία ακολουθείται η προβλεπόμενη στον Κανονισμό Εργασίας πειθαρχική διαδικασία σύμφωνα με τις προβλέψεις των άρθρων 19 έως και 22 του Κανονισμού Εργασίας

Οι Πειθαρχικές Ποινές, κατά σειρά προτεραιότητας ή ανάλογα με τη βαρύτητα του παραπτώματος, είναι οι προβλεπόμενες στο άρθρο 20 του Κανονισμού Προσωπικού, ήτοι :

Πειθαρχικές Ποινές
Έγγραφη Παρατήρηση
Έγγραφη Επίπληξη
Πρόστιμο μέχρι του ποσού μηνιαίων αποδοχών ενός (1) μηνός
Πρόστιμο μέχρι του ποσού μηνιαίων αποδοχών τριών (3) μηνών
Πρόστιμο μέχρι του ποσού μηνιαίων αποδοχών έξι (6) μηνών
Οριστική Παύση

Σημειώσεις

- Σε περιπτώσεις που κρίνεται αναγκαία η επέμβαση των Αρχών (λ.χ. Αστυνομίας) θα πρέπει να γίνεται πάντοτε με την καθοδήγηση της Διεύθυνσης Νομικών Υπηρεσιών της Τράπεζας.

- Μετά την επίλυση του περιστατικού παρέχεται ηθική και ψυχολογική υποστήριξη, βοήθεια και επανένταξη στον εργαζόμενο - θύμα, όπου κρίνεται σκόπιμο και εφόσον είναι αποδεκτό από τον εργαζόμενο. Η Τράπεζα θα συνεργάζεται και θα παρέχει συνδρομή και πρόσβαση σε κάθε αρμόδια δημόσια, διοικητική ή δικαστική αρχή, κατά την έρευνα περιστατικού ή συμπεριφοράς, παρενόχλησης εφόσον της ζητηθεί από αυτές.

- Επιπρόσθετα η Τράπεζα σε περίπτωση τέλεσης οποιουδήποτε σχετιζόμενου παραπτώματος όπως αυτά ανωτέρω περιγράφονται, επιφυλάσσεται παντός νομίμου δικαιώματός της (ως μη καταχρηστικό) που απορρέει από την κείμενη νομοθεσία όπως αυτή εκάστοτε ισχύει.

VII.5. Προσωρινά μέτρα

Εφόσον πιθανολογείται επικείμενος κίνδυνος για τη ζωή ή την υγεία ή την ασφάλεια εργαζομένου από περιστατικό ή τη συμπεριφορά βίας και παρενόχλησης και ύστερα από προηγούμενη πρόσκληση προς τον καταγγελλόμενο για παροχή εξηγήσεων αμελλητί, η Τράπεζα δύναται να λάβει ένα ή περισσότερα από τα παρακάτω προσωρινά μέτρα διάρκειας έως ότου παύσει αποδεδειγμένα να υφίσταται ο επικείμενος κίνδυνος:

α) αλλαγή βαρδιών του προσωπικού

β) μετακίνηση του καταγγελλόμενου σε άλλο τμήμα εργασίας

γ) απασχόληση του καταγγελλόμενου με τηλεργασία ή εξ αποστάσεως εργασία αναλόγως προς τη φύση των καθηκόντων ή θέση αυτού σε καθεστώς διαθεσιμότητας σύμφωνα με τις προβλέψεις του Κανονισμού Προσωπικού.

VII.6. Ενέργειες πρόληψης, υποστήριξης και ευαισθητοποίησης εργαζομένων

Η Τράπεζα στα πλαίσια πρόληψης, υποστήριξης και ευαισθητοποίησης των εργαζομένων θα διοργανώνει σεμινάρια και εκπαιδεύσεις εργαζομένων ή/και εσωτερικές συναντήσεις για συζητήσεις / ανταλλαγή απόψεων σχετικά με τα θέματα βίας και παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.

VII.7. Μέτρα για εργαζόμενους που έχουν υποστεί ενδοοικογενειακή βία

Η Τράπεζα δεσμεύεται να βοηθήσει κάθε εργαζόμενο που είναι θύμα ενδοοικογενειακής βίας, με όλα τα κατάλληλα μέσα ή εύλογη υποστήριξη, τα οποία μπορεί να περιλαμβάνουν:

- Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας.
- Μέτρα ασφαλείας στο χώρο εργασίας (π.χ. ασφαλής θέση στάθμευσης, εργασία σε μη απομονωμένο χώρο).
- Παροχή ενδυνάμωσης και ψυχολογικής υποστήριξης.

VIII. Στοιχεία επικοινωνίας αρμόδιων δημοσίων Αρχών

Συνήγορος του Πολίτη

Χαλκοκονδύλη 17

T.K. 104 32 Αθήνα

E-mail:

Τηλ: (+30) 213 1306 600

Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.)

<https://www.hli.gov.gr/>

Τηλεφωνική γραμμή καταγγελιών Σ.ΕΠ.Ε μέσω της γραμμής εξυπηρέτησης πολιτών **1555**

Υπηρεσία άμεσης ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικής των γυναικών θυμάτων έμφυλης βίας

Γραμμή SOS 15900

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Διοίκηση

Η Διοίκηση, αλλά και όλοι όσοι κατέχουν θέσεις εκπροσώπων αρχής στους χώρους εργασίας της Τράπεζας έχουν ιδιαίτερη ευθύνη ώστε να διασφαλιστεί ότι δεν υφίσταται εργασιακή βία και παρενόχληση και ότι οι όποιες καταγγελίες αντιμετωπίζονται άμεσα.

Ειδικότερα, η Διοίκηση οφείλει να:

- Αποτελεί καλό παράδειγμα μέσα από την ορθή αντιμετώπιση όλων στο χώρο εργασίας, με ευγένεια και σεβασμό της μοναδικότητας τους.
- Υιοθετεί πολιτική μηδενικής ανοχής σε περιστατικά παρενόχλησης και βίας.
- Ενθαρρύνει την ανοιχτή επικοινωνία και το διάλογο για την επίλυση των συγκρούσεων και τη διαχείριση αντιδεοντολογικών συμπεριφορών.
- Απαγορεύει οποιαδήποτε άμεση ή έμμεση δυσμενή ενέργεια εις βάρος του εργαζόμενου -στόχου επειδή απέκρουσε ή κατήγγειλε την βία ή παρενόχληση.
- Διασφαλίζει τη μη θυματοποίηση του εργαζόμενου-στόχου στο χώρο εργασίας.

Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού (HR)

Η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού φροντίζει για την:

- Συστηματική προώθηση και κοινοποίηση της Πολιτικής και Διαδικασίας κατά της Βίας και Παρενόχλησης, τόσο κατά την πρόσληψη των εργαζομένων όσο και καθ' όλη την διάρκεια της συνεργασίας.
- Άμεση εφαρμογή της Πολιτικής και Διαδικασίας κατά της Βίας και Παρενόχλησης σε περίπτωση καταγγελίας περιστατικού βίας.
- Διατήρηση ανωνυμίας και εμπιστευτικότητας για την προστασία του καταγγέλλοντος εργαζόμενου και του καταγγελλόμενου.
- Παροχή βοήθειας, όπου χρειαστεί, για να αντιμετωπιστεί ένα περιστατικό βίας ή παρενόχλησης και επαρκή εποπτεία του περιβάλλοντος εργασίας.
- Διεξαγωγή σχετικών εκπαιδευτικών σεμιναρίων, ομιλιών ευαισθητοποίησης ή / και καμπανιών για όλο το Ανθρώπινο Δυναμικό.
- Παρακολούθηση της κατάστασης μετά από μία καταγγελία και διασφάλιση ότι ανάλογο περιστατικό βίας ή παρενόχλησης δεν θα επαναληφθεί.

Διευθυντές, Επικεφαλής Μονάδων και Προϊστάμενοι

Τα ανωτέρω πρόσωπα οφείλουν να:

- Προάγουν συστηματικά την Πολιτική και Διαδικασία κατά της Βίας και Παρενόχλησης, προς όλα τα μέλη των ομάδων τους.
- Επιδεικνύουν μηδενική ανοχή σε περιστατικά ή απόπειρες διάκρισης και παρενόχλησης απέναντι σε μέλος/η – στόχο των ομάδων τους.
- Συμμετέχουν τακτικά σε εκπαιδευτικά σεμινάρια, ομιλίες ευαισθητοποίησης ή / και καμπάνιες που οργανώνονται από την Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού.

- Είναι σε εγρήγορση για περιστατικά βίας και παρενόχλησης, παρατηρώντας τυχόν αλλαγή στη συμπεριφορά και την απόδοση των εργαζομένων και αναζητώντας την ανατροφοδότησή τους.
- Αναλαμβάνουν δράση πριν κλιμακωθεί η βία και παρενόχληση (στα αρχικά στάδια), παρέχοντας άμεση βοήθεια για να ξεπεραστεί το περιστατικό και επαρκή εποπτεία του περιβάλλοντος εργασίας.
- Διατηρούν αυστηρά το απόρρητο εμπιστευτικότητας και την εχεμύθεια για την προστασία καταγγέλλοντος και καταγγελλόμενου.

Ο Εργαζόμενος οφείλει να:

- Γνωρίζει την Πολιτική και Διαδικασία κατά της Βίας και Παρενόχλησης και δεσμεύεται στην τήρησή του.
- Διακόπτει αμέσως τυχόν ανεπιθύμητες συμπεριφορές προς συνάδελφό του/της που τις απορρίπτει.
- Επικοινωνεί τις συμπεριφορές που τον ενοχλούν, στον συνεργάτη που τον παρενοχλεί και να καθιστά σαφή την επιθυμία διακοπής τέτοιων συμπεριφορών.
- Καταγγέλλει άμεσα το περιστατικό βίας και παρενόχλησης σε περίπτωση που είτε είναι ο ίδιος/α θύμα βίας και παρενόχλησης που συνεχίζεται, είτε είναι μάρτυρας ενός τέτοιου περιστατικού εντός ή / και εκτός του χώρου εργασίας.



Περιεχόμενα

Υπαγόμενοι	2
Προστασία της Απασχόλησης	2
Μισθολογικές ρυθμίσεις	2
Κατώτατος Μισθός	6
Μισθολογική Αναγνώριση Κλιμακίων Ιδιωτικού Τομέα	7
Επίδομα Μεταπτυχιακού Τίτλου αποφοίτων Τ.Ε.Ι.	7
Ισοτιμία τίτλων σπουδών	7
Επίδομα Παιδικής Μέριμνας	8
Κοινωνικό Επίδομα	8
Επίδομα / Κάλυψη Δαπάνης Βρεφονηπιακού Σταθμού	8
Εφάπαξ Επίδομα Γάμου	9
Επίδομα Τοκετού	9
Υποστήριξη τρίτεκνων και πολύτεκνων οικογενειών	9
Χρηματικά βραβεία τέκνων εργαζομένων	9
Διατακτικές Σίτισης	10
Κεφάλαια Λ.Α.Κ. II και Λ.Α.Κ. III	10
Λ.Α.Κ. – Ομαδικό πρόγραμμα συνταξιοδοτικό και αποταμιευτικό τέκνων	10
Παροχή Ομαδικής Ασφάλισης Ζωής και Υγείας	11
Δάνεια Προσωπικού	11
Ασφάλιση Στεγαστικών Δανείων	12
Παροχή ασφαλιστικών προϊόντων στους εργαζόμενους	12
Τιμολόγιο προμηθειών για τους εργαζόμενους	13
Άδεια θηλασμού και φροντίδας τέκνου	13
Άδεια υιοθεσίας	13
Άδεια σπουδαστών υπαλλήλων	13
Άδεια για πιστοποιήσεις	13
Ευέλικτη Προσέλευση	14
Επίδομα Διαθεσιμότητας Πληροφορικής το οποίο μετονομάζεται εφεξής σε Επίδομα Βαρδιών Πληροφορικής	14
Ειδικό ωράριο λειτουργίας ορισμένων καταστημάτων	15
Επιδότηση Μεταπτυχιακών Τίτλων Σπουδών	17
Ομάδα Έργου και Διαχείρισης πολιτιστικών και κοινωνικών δράσεων	17
Θεσμοθέτηση επικοινωνίας κοινωνικών εταίρων	18
Πολιτική για την Καταπολέμηση της Βίας, Παρενόχλησης στην Εργασία	18

Μεταβατικές - Τελικές Διατάξεις	18
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι.....	20
ΕΙΔΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	20
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ.....	30
ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	30
Πρόληψη και Διαχείριση Βίας και Παρενόχλησης στους χώρους εργασίας	30
Εισαγωγή.....	30
I. Σύντομη Περιγραφή.....	31
II. Σκοπός.....	31
III. Σε ποιους Απευθύνεται και που ισχύει	32
IV. Κύρια Όργανα.....	32
V. Στόχοι.....	33
VI. Ορισμοί και Είδη Βίας στην Εργασία.....	33
Α. Φυσική βία.....	34
Β. Ψυχολογική βία – Παρενόχληση και Εκφοβισμός	34
VII. Πλάνο Πρόληψης και Διαχείρισης Περιστατικών Βίας στον Εργασιακό χώρο	37
VII.1. Πολιτική και Διαδικασία κατά της Βίας & Παρενόχλησης ...	37
VII.2. Διαδικασία Καταγραφής και Καταγγελίας/ Αναφοράς Παραπόνου	38
VII.3. Σύσταση Επιτροπής Αξιολόγησης Επώνυμων και Ανώνυμων Αναφορών Βίας & Παρενόχλησης	39
VII.4. Επιπτώσεις σε περίπτωση που αποδεικνύεται περιστατικό βίας	40
VII.5. Προσωρινά μέτρα.....	41
VII.6. Ενέργειες πρόληψης, υποστήριξης και ευαισθητοποίησης εργαζομένων.....	42
VII.7. Μέτρα για εργαζόμενους που έχουν υποστεί ενδοοικογενειακή βία	42
VIII. Στοιχεία επικοινωνίας αρμόδιων δημοσίων Αρχών	42
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	43