

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ

Απόφαση ΔΣ 436/02/04.08.2022

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	3
ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ.....	3
ΠΗΓΕΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	3
ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ.....	4
ΣΕΒΑΣΜΟΣ ΣΤΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ.....	4
I. Ζωή, Υγεία και Ασφάλεια στην εργασία	4
II. Κατάλληλες εργασιακές συνθήκες.....	5
III. Ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και της συλλογικής διαπραγμάτευσης	5
IV. Απαγόρευση Διακρίσεων/Βίας και Παρενόχλησης στην εργασία.....	5
V. Παιδική Εργασία.....	5
VI. Δουλεία, καταναγκαστική εργασία και εμπορία ανθρώπων	6
VII. Προστασία Προσωπικών Δεδομένων	6
VIII. Καταπολέμηση της Διαφθοράς.....	6
IX. Προστασία Περιβάλλοντος	6
X. Δικαιώματα των Τοπικών Κοινοτήτων	7
XI. Πειθαρχικές πρακτικές	7
XII. Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη	7
ΔΡΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	8

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η Μονοπρόσωπη Ανώνυμη Εταιρεία Διαχείρισης Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας (εφεξής η «**ΔΕΗ Ανανεώσεις**» ή η «**Εταιρεία**») αποτελεί αναντίρρητα μία επιχείρηση καινοτόμα, δημιουργό θέσεων εργασίας και κλίματος ευημερίας, ηγέτη επιχειρηματικής πρακτικής και αριστείας. Και ως τέτοια, τοποθετεί ψηλά στη λίστα των βασικών της προτεραιοτήτων το σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, το σεβασμό των εργαζομένων της, αλλά και όλων των εμπλεκόμενων μερών στο πλαίσιο άσκησης της επιχειρηματικής της δραστηριότητας.

Η Εταιρεία επιδιώκει την προστασία και προωθεί το σεβασμό των δικαιωμάτων του ανθρώπου εντός της σφαίρας επιρροής της. Στηρίζει και προάγει τις βέλτιστες πρακτικές για τα ανθρώπινα δικαιώματα, την ασφάλεια και την προστασία των ενδιαφερόμενων μερών.

ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η παρούσα Πολιτική θεσπίζει ένα πλαίσιο για την προώθηση του σεβασμού και της προστασίας των Ανθρώπινων Δικαιωμάτων, τόσο στο εσωτερικό περιβάλλον της Εταιρείας, όσο και στη σφαίρα επιρροής της.

Η παρούσα Πολιτική εκφράζει την πρόθεση της Εταιρείας για μη ανοχή στην παραβίαση των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, με την αποφυγή τόσο των σχετικών παραβιάσεων εκ μέρους των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής, όσο και των συναλλαγών με τρίτα μέρη που μπορεί να έχουν προκαλέσει αποδεδειγμένα (τουλάχιστον με την έκδοση πρωτόδικης δικαστικής απόφασης) παραβιάσεις των εν λόγω δικαιωμάτων.

Επιπλέον, σκοπός της Πολιτικής είναι η αύξηση της ευαισθητοποίησης των εργαζομένων και όλων των εμπλεκόμενων μερών στο σεβασμό και στην προστασία των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, σε όλους τους Τομείς της Επιχειρηματικής Δραστηριότητας της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένων των θυγατρικών της εταιρειών.

ΠΗΓΕΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ

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

1. Η Διεθνής Χάρτα των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων
2. Οι Κατευθυντήριες Αρχές των Ηνωμένων Εθνών για τις Επιχειρήσεις και τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (The UN Guiding Principles on Business and Human Rights).
3. Το UN Global Compact

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

ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Η παρούσα Πολιτική είναι δεσμευτική για :

- (i) τα Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου
- (ii) τα Στελέχη και
- (iii) τους εργαζόμενους με σύμβαση εξηρημένης εργασίας, τους παρέχοντες υπηρεσίες με συμβάσεις έμμισθης ή άμισθης εντολής, έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών και προσωρινής απασχόλησης, τους ασκούμενους, μαθητευόμενους και εθελοντές, καθώς και τους απασχολούμενους μέσω τρίτων παρόχων υπηρεσιών.

Η Εταιρεία μεριμνά ώστε να συνεργάζεται με προμηθευτές και άλλους τρίτους που υιοθετούν παρόμοιες πολιτικές στις επιχειρήσεις τους.

ΣΕΒΑΣΜΟΣ ΣΤΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

Η Εταιρεία στο πλαίσιο του πεδίου δράσης της ενεργεί προληπτικά και φροντίζει για την προάσπιση, το σεβασμό και την τήρηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Παράλληλα, θέτει σε λειτουργία μηχανισμούς αποκατάστασης και επανόρθωσης σε περίπτωση που υποπέσει στην αντίληψή της τυχόν παραβίαση των Αρχών της παρούσας Πολιτικής.

I. Ζωή, Υγεία και Ασφάλεια στην εργασία

Η Υγεία και η Ασφάλεια στην εργασία αποτελούν ύψιστα αγαθά και η προστασία τους συνδέεται άμεσα με την προστασία της αξίας του ανθρώπου και το απαραβίαστό της. Η Εταιρεία υποστηρίζει και υιοθετεί μία εταιρική κουλτούρα που στοχεύει στην ανάδειξη της υγείας και ασφάλειας στην εργασία ως βασικές της προτεραιότητες.

Παρέχει και διατηρεί συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους εργασίας για όλο το προσωπικό της, σύμφωνα με τους ισχύοντες νόμους για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, ελαχιστοποιώντας τους κινδύνους ατυχήματος ή τραυματισμού.

Οι εργαζόμενοι λαμβάνουν συστηματικά ενημερώσεις σχετικά με θέματα υγείας και ασφάλειας στην εργασία και διαθέτουν τα κατάλληλα Μέσα Ατομικής Προστασίας για την εργασία στην οποία απασχολούνται.

II. Κατάλληλες εργασιακές συνθήκες

Η Εταιρεία αμείβει το προσωπικό της, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, τους κανονισμούς και τις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις, ενώ ο τρόπος με τον οποίο καθορίζονται οι αμοιβές βασίζεται σε αντικειμενικά κριτήρια. Για την υπερωριακή απασχόληση, καταβάλλονται οι νόμιμες αποδοχές.

Περαιτέρω, μεριμνά ώστε οι εργαζόμενοι να αμείβονται εγκαίρως και σε τακτική βάση, καθώς και να έχουν πρόσβαση στη μηνιαία εκκαθάριση της μισθοδοσίας τους.

Επιπλέον, στους εργαζόμενους χορηγούνται όλες οι προβλεπόμενες από την εργατική νομοθεσία άδειες, ανεξαρτήτως σχέσης εργασίας.

III. Ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και της συλλογικής διαπραγμάτευσης

Η Εταιρεία τηρεί τις επιταγές της νομοθεσίας σχετικά με το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι και των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι που συμμετέχουν σε νομικά αναγνωρισμένα εργατικά σωματεία δεν αντιμετωπίζουν εκφοβισμό ή παρενόχληση.

Επιπλέον, βρίσκεται σε ανοιχτή επικοινωνία και προωθεί τον εποικοδομητικό διάλογο με τους νόμιμα εκλεγμένους εκπροσώπους των εργαζομένων, με αμοιβαίο σεβασμό και με γνώμονα πάντα την καλή πίστη.

IV. Απαγόρευση Διακρίσεων/Βίας και Παρενόχλησης στην εργασία

Η Εταιρεία σέβεται απόλυτα τη διαφορετικότητα και το δικαίωμα στην παροχή ίσων ευκαιριών, ενώ δεν ανέχεται καμία μορφή διάκρισης.

Παρέχει ίσες ευκαιρίες κατά την πρόσληψη, καθώς και την ανάπτυξη, εκπαίδευση, κατάρτιση, αμοιβή και αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζομένων της. Δεν είναι ανεκτή η διάκριση βάσει φυλής, φύλου, χρώματος, υπηκοότητας ή εθνικής καταγωγής, τάξης, θρησκείας, ηλικίας, αναπηρίας, οικογενειακής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού ή ταυτότητας φύλου, πολιτικών και πολιτιστικών πεποιθήσεων ή οποιασδήποτε άλλης κατάστασης η οποία προστατεύεται από την ισχύουσα νομοθεσία.

Η Εταιρεία δεν δέχεται οποιαδήποτε μορφή σωματικής, λεκτικής, σεξουαλικής ή ψυχολογικής παρενόχλησης ή βίας, καθώς επίσης απειλές και εκφοβισμό στην εργασία, σύμφωνα και με την εγκεκριμένη από το ΔΣ της Εταιρείας «Πολιτική κατά της Βίας και Παρενόχλησης στην Εργασία».

V. Παιδική Εργασία

Η Εταιρεία λειτουργεί σύμφωνα με όλους τους νόμους σχετικά με την τήρηση των κατώτατων ορίων ηλικίας στις προσλήψεις εργαζομένων της

και συμβάλει με κάθε δυνατό τρόπο και μέσο στην προσπάθεια εξάλειψης της παιδικής εργασίας.

VI. Δουλεία, καταναγκαστική εργασία και εμπορία ανθρώπων

Η Εταιρεία απαγορεύει τη χρήση κάθε μορφής καταναγκαστικής, υποχρεωτικής ή δεσμευμένης εργασίας ή εμπορίας ανθρώπων και επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε περιστατικά και συνθήκες που μπορεί να ευνοήσουν οποιαδήποτε μορφή Σύγχρονης Δουλείας.

VII. Προστασία Προσωπικών Δεδομένων

Η Εταιρεία λαμβάνει όλα τα κατάλληλα μέτρα προκειμένου να διασφαλίσει την εμπιστευτικότητα, την ασφάλεια και την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων και των πελατών της και να αποτρέψει την αλλοίωση, τη βλάβη, την απώλεια, την καταστροφή τους, αλλά και την προσβασιμότητά τους από μη εξουσιοδοτημένα τρίτα μέρη. Επιπλέον, εξασφαλίζει την αποτελεσματική άσκηση των δικαιωμάτων των ως άνω, έναντι της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων τους, σύμφωνα με τις διατάξεις του Γενικού Κανονισμού για την Προστασία Δεδομένων (ΕΕ) 2016/679 (GDPR) και την «Πολιτική Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων» που εφαρμόζεται στον Όμιλο ΔΕΗ.

VIII. Καταπολέμηση της Διαφθοράς

Η Εταιρεία λειτουργεί κατά της διαφθοράς σε όλες τις μορφές της. Απαγορεύει και δεν ανέχεται οποιαδήποτε μορφή δωροδοκίας ή εκβιασμού, ενώ μεριμνά προληπτικά για την ανάπτυξη διαδικασιών και πρακτικών για την καταπολέμηση και αντιμετώπιση της διαφθοράς.

IX. Προστασία Περιβάλλοντος

Η Εταιρεία υποστηρίζει και υιοθετεί μία προληπτική προσέγγιση στις περιβαλλοντικές προκλήσεις.

Αναλαμβάνει διαρκώς πρωτοβουλίες για την ευρύτερη προώθηση της περιβαλλοντικής υπευθυνότητας και ενθαρρύνει την ανάπτυξη και τη διάδοση φιλικών προς το περιβάλλον τεχνολογιών που στοχεύουν στην επίτευξη της ενεργειακής-πράσινης μετάβασης.

Υπογραμμίζεται χαρακτηριστικά ότι η περιβαλλοντική στρατηγική του Ομίλου και της Εταιρείας έχει εναρμονιστεί με τους φιλόδοξους μεσοπρόθεσμους και μακροπρόθεσμους στόχους της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Χώρας για κλιματική ουδετερότητα το 2050. Προς την κατεύθυνση αυτή το νέο Επιχειρησιακό σχέδιο της ΔΕΗ και της Εταιρείας προωθεί, μεταξύ άλλων, την άμεση εφαρμογή του "Green deal" στην ηλεκτροπαραγωγή με:

- επιτάχυνση της απόσυρσης των λιγνιτικών μονάδων ηλεκτροπαραγωγής και των αντίστοιχων ορυχείων,

- ανάδειξη των ΑΠΕ ως τη νέα κυρίαρχη τεχνολογία παραγωγής ενέργειας,
- ανάληψη πρωταγωνιστικού ρόλου για την ανάπτυξη της ηλεκτροκίνησης στην Ελλάδα.

Χ. Δικαιώματα των Τοπικών Κοινοτήτων

Η Εταιρεία αναγνωρίζει τη σημαντικότητα της σχέσης και την επιρροή που ασκεί στις τοπικές κοινότητες, στις οποίες δραστηριοποιείται.

Ως εκ τούτου, σέβεται, συνεργάζεται, επικοινωνεί, διαβουλεύεται και διαμορφώνει, κατά το δυνατόν, με τις τοπικές κοινότητες δράσεις, επενδύσεις και αποφάσεις που μπορεί να έχουν επίδραση στα δικαιώματα, την ποιότητα ζωής και την οικονομική ανάπτυξη και πρόοδο των εν λόγω κοινοτήτων.

ΧΙ. Πειθαρχικές πρακτικές

Οι πειθαρχικές πρακτικές της Εταιρείας εφαρμόζονται στο προσωπικό της, εάν αυτό κριθεί αναγκαίο, ως μέσο διαχείρισης για την αποτροπή μη αποδεκτής συμπεριφοράς και είναι σύμφωνες με την εργατική νομοθεσία και τις κανονιστικές ρυθμίσεις της Εταιρείας.

Η Εταιρεία μεριμνά ώστε οι πρακτικές αυτές να εφαρμόζονται με συνέπεια και δικαιοσύνη σε όλο το προσωπικό, ενώ τα προσωπικά χαρακτηριστικά, όπως το φύλο, η εθνική καταγωγή, η θρησκεία κ.λπ. δεν επηρεάζουν τα αποτελέσματα της διερεύνησης ενδεχόμενου παραπτώματος ή τη βαρύτητα ενδεχόμενης ποινής. Επιπλέον, ενθαρρύνει την αναφορά από τους εργαζομένους και όλα τα ενδιαφερόμενα τρίτα μέρη τυχόν διαπίστωσης παραβατικών συμπεριφορών, με σκοπό την περαιτέρω διερεύνησή τους και τη λήψη κατάλληλων μέτρων τόσο για την αποκατάσταση της νομιμότητας, αλλά και την επιβολή κυρώσεων στον εργαζόμενο με παραβατική συμπεριφορά, όσο και για την αποφυγή στο μέλλον παρόμοιων περιστατικών ([«Πολιτική Κυρώσεων & Διαδικασία Διαχείρισης Αναφορών/Καταγγελιών»](#)).

ΧΙΙ. Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

Η Εταιρεία λειτουργεί πάντοτε και σε όλο το εύρος της επιχειρηματικής της δραστηριότητας με υπευθυνότητα και απόλυτη διαφάνεια. Η δράση της και ο τρόπος διεξαγωγής των επιχειρηματικών της πρακτικών περιλαμβάνει ευθύνη για το περιβάλλον, εφαρμογή καλύτερων εργασιακών πρακτικών και φροντίδα για τον τρόπο αλληλεπίδρασης με το σύνολο των ενδιαφερόμενων μερών (εργαζομένων, μετόχου, προμηθευτών, τοπικών κοινωνιών, κ.λπ.). Λειτουργεί με τρόπο εξισορροπητικό, προς όφελος της κοινωνίας και της Επιχείρησης, σύμφωνα και με την Πολιτική Βιώσιμης Ανάπτυξης του Ομίλου ΔΕΗ, οι αρχές της οποίας έχουν υιοθετηθεί και στη Εταιρεία, ενώ με τις δράσεις και τους στόχους της ενσωματώνει τα κριτήρια Ε (Περιβάλλον), Σ

(Κοινωνία) και G (Διακυβέρνηση) στη λειτουργία της ως Ομίλου και σε όλες τις επιχειρηματικές της αποφάσεις.

Αναγνωρίζει το σημαντικό πολλαπλασιαστικό ρόλο του κοινωνικού κεφαλαίου (social capital builds trust and cooperation), επενδύει και προσφέρει κίνητρα για την ανάπτυξη και μεγιστοποίησή του.

Σημειώνεται επιπλέον ότι η Εταιρεία είναι πλήρως εναρμονισμένη με τη νέα φιλοσοφία της εταιρικής υπευθυνότητας που κινείται στο πλαίσιο του CSV (Creating Shared Value). Μέσω του CSV στοχεύει στο κέρδος και την οικονομική της ευρωστία με την παράλληλη δημιουργία προστιθέμενης ωφέλειας για την κοινωνία και το περιβάλλον. Η Εταιρεία προσαρμόζει διαρκώς τις επιχειρηματικές της πρακτικές προς αυτήν την κατεύθυνση με στόχο τη δημιουργία μακροπρόθεσμης αξίας που διαμοιράζεται σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη αλλά θέτει παράλληλα και τις προϋποθέσεις αειφορίας και βιωσιμότητας και για τις μελλοντικές γενιές.

ΔΡΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Κατάρτιση και Ευαισθητοποίηση

Η Εταιρεία εκπαιδεύει και παρέχει πληροφορίες που σχετίζονται με ζητήματα σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στο σύνολο του προσωπικού της.

Ειδικά όσον αφορά στην κατάρτιση του προσωπικού, η Γενική Διεύθυνση Ανθρωπίνων Πόρων και Οργάνωσης (ΓΔ/ΑΝΠΟ) σε συνεργασία με τη Διεύθυνση Συμμόρφωσης (ΔΣΥΜ) της ΔΕΗ Α.Ε., μέσω της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού της ΔΕΗ Α.Ε. (ΔΑΔ/ΑΠΕ), λαμβάνει τα ακόλουθα μέτρα:

- 1) Παροχή σχετικών πληροφοριών, συμπεριλαμβανομένης της δημοσίευσης της παρούσας Πολιτικής, μέσω του intranet, των εσωτερικών σεμιναρίων και των ανοικτών συζητήσεων κλπ.
- 2) Παροχή εξειδικευμένου εκπαιδευτικού προγράμματος E-Learning, με τίτλο «Τα Ανθρώπινα Δικαιώματα στην Εταιρεία» προς όλους τους εργαζόμενους και τα στελέχη.
- 3) Δημιουργία διαύλου επικοινωνίας εντός της Εταιρείας (help line) για την παροχή συμβουλών προς τους εργαζόμενους σε σχέση με την τήρηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στον χώρο εργασίας και παροχή καθοδήγησης από εξειδικευμένα στελέχη.
- 4) Συμπερίληψη ζητημάτων σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στα προγράμματα ένταξης νέων εργαζομένων.

Παραβιάσεις της Πολιτικής

Η παραβίαση της παρούσας Πολιτικής δεν γίνεται ανεκτή και μπορεί να οδηγήσει σε διαδικασία επιβολής κυρώσεων που προβλέπονται από το εκάστοτε ισχύον κανονιστικό και νομοθετικό πλαίσιο.

Κάθε εργαζόμενος που υποπίπτει στην αντίληψή του παραβίαση της παρούσας Πολιτικής από άλλο εργαζόμενο, αναφέρει αυτήν, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην «Πολιτική Κυρώσεων & Διαδικασία Διαχείρισης Αναφορών/Καταγγελιών».

Υποχρεώσεις

Είναι ευθύνη κάθε Προϊσταμένου να τηρεί την παρούσα Πολιτική στον τομέα της λειτουργικής του ευθύνης, να αποτελεί παράδειγμα (tone from the top) και να παρέχει καθοδήγηση στους εργαζόμενους που υπάγονται σε αυτόν.

Οι εργαζόμενοι είναι υπεύθυνοι για την τήρηση των αρχών και των κανόνων που ορίζονται στην παρούσα Πολιτική.

Παρακολούθηση, Επανεξέταση και Αξιολόγηση Εφαρμογής της Πολιτικής

Η ΓΔ/ΑΝΠΟ σε συνεργασία με τη ΔΣΥΜ και τη ΔΑΔ ΑΠΕ της ΔΕΗ έχουν την ευθύνη να διασφαλίζουν ότι η Πολιτική παραμένει επικαιροποιημένη και αποτελεί τη βέλτιστη πρακτική.

Συγκεκριμένα, την επανεξετάζουν τουλάχιστον κάθε δύο (2) χρόνια, ή περιοδικά ανάλογα με τις ανάγκες. Οποιοσδήποτε επικαιροποιήσεις, συμπληρώσεις, ή/και τροποποιήσεις στην Πολιτική εγκρίνονται από τους Γενικούς Διευθυντές Νομικών Υποθέσεων & Εταιρικής Διακυβέρνησης και Ανθρωπίνων Πόρων & Οργάνωσης της ΔΕΗ και εν συνεχεία από το ΔΣ της Εταιρείας.